



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

Docente:

Lic. Nayeli Morales Gómez

Alumna:

López Sánchez Floricela Nayeli

Trabajo:

Cuadro Sinóptico

Materia:

Comportamiento y Cultura Organizacional

Carrera:

Maestría en Sistema de Salud

Fecha: 07-10-2021

FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Fundamentos del comportamiento organizacional

Se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones.

El CO es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones.

El CO retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones.

Introducción al comportamiento organizacional

Se refiere a las acciones de las personas que trabajan en las organizaciones.

Aportación psicológica: trata sobre el comportamiento de los individuos, en temas como la personalidad, actitudes, percepción, aprendizaje, y motivación.

Comportamiento de los grupos: incluye temas como normas, funciones, formación de equipos y manejo de conflictos. En este sentido, se basa en las aportaciones de sociólogos y de psicólogos sociales.

Contribuciones de otras disciplinas al estudio del comportamiento organizacional

Las características distintivas de la CO: Que es una disciplina científica aplicada, se enfoca en las contingencias, utiliza métodos científicos, sirve para administrar a las personas en las organizaciones, y se relaciona con diversas áreas de estudio, como TO, DO y la ARH.

También se enriquece con aportaciones de varias ciencias como: las ciencias políticas, la antropología, la psicología, la psicología social, la sociología, y la sociología organizacional.

EL INDIVIDUO

Personalidad,
emociones,
habilidades
aprendizaje

El individuo se incorpora a la organización llevando consigo todo su bagaje psicológico, es decir, aporta al conjunto organizacional sus habilidades, destrezas, valores, percepciones, actitudes, motivaciones, expectativas y metas.

La personalidad de un individuo es considerada una serie relativamente estable de características, tendencias y temperamentos que han sido formadas de manera significativa por herencia y por factores sociales, culturales y ambientales.

El aprendizaje es el proceso por el cual se produce en la conducta un cambio relevante duradero, como resultado de la práctica o experiencia.

Percepción y
toma
de
decisiones
individual

La percepción es concebida como el proceso mediante el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales con el propósito de dar significado a su ambiente.

La toma de decisión es una parte relevante del comportamiento organizacional

Facilita la organización de los estímulos y la traducción o interpretación de estos en una forma que incluya en la conducta

Modelo racional: precisar el problema, identificar los criterios de decisión, distribuir ponderaciones de criterio, desarrollar alternativas, evaluar las alternativas, elegir la mejor alternativa

EL INDIVIDUO

Valores, actitudes y satisfacción laboral

Los valores son objeto de estudio y la base para entender las actitudes y las motivaciones y porque influyen en nuestra percepción.

Forman parte de la personalidad lo que representa que este tipo de convicciones estarán presentes siempre

Las actitudes son juicios evaluativos, favorables o desfavorables sobre objetos, personas o acontecimientos.

Satisfacción en el trabajo, involucramiento en el puesto, compromiso organizacional

Satisfacción laboral: actitud general de un individuo hacia su puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo

Productividad, ausentismo, rotación

Motivación y sus aplicaciones

La motivación: Está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo.

Es el resultado de la interacción del individuo con la situación.

Pirámide de Maslow

Necesidades fisiológicas, Seguridad, sociales, autorrealización

Bibliografía

Idalberto Chiavenato (2009) Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill.

Lourdes Munch et al. (2010). Organización, diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento. México: Trillas.

Stephen P. Robbins, (2002) Comportamiento Organizacional, São Paulo: Prentice Hall.