



ALUMNA: L.E CIRENIA GUADALUPE MIJARES CRISTIANI

MAESTRIA EN ADMINISTRACION EN SISTEMAS DE SALUD

MATERIA: COMPORTAMIENTO Y CULTURA
ORGANIZACIONAL

CUADRO SINOPTICO

MAESTRA: NAYELI MORALES GÓMEZ

07 OCTUBRE 2021



FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Introducción al comportamiento organizacional

El CO se refiere a las acciones de las personas que trabajan en las organizaciones. Se basa, sobre todo, en aportaciones de la psicología y es un campo que trata sobre el comportamiento de los individuos

El CO también se relaciona con el comportamiento de los grupos, es decir, incluye temas como normas, funciones, formación de equipos y manejo de conflictos. En este sentido, se basan las aportaciones de sociólogos y de psicólogos sociales.

Contribuciones de otras disciplinas al estudio del comportamiento organizacional.

- principales características del CO son:
1. El CO es una disciplina científica aplicada. Está ligado a cuestiones prácticas cuyo objeto es ayudar a las personas y a las organizaciones a alcanzar niveles de desempeño más elevados.
 2. El CO se enfoca en las contingencias. Así, procura identificar diferentes situaciones de la organización para poder manejarlas y obtener el máximo provecho de ellas. Utiliza el enfoque de situaciones porque no existe una manera única de manejar las organizaciones y a las personas. Todo depende de las circunstancias y nada es fijo ni inmutable.
 3. El CO utiliza métodos científicos. Formula hipótesis y generalizaciones sobre la dinámica del comportamiento en las organizaciones y las comprueba empíricamente, el CO se basa en la investigación sistemática propia del método científico.
 4. El CO sirve para administrar a las personas en las organizaciones. Las organizaciones son entidades vivas y, además, son entidades sociales, porque están constituidas por personas.
 5. El CO se enriquece con aportaciones de varias ciencias del comportamiento, entre ellas:
 6. El CO está íntimamente relacionado con diversas áreas de estudio, como la teoría de las organizaciones (TO), el desarrollo organizacional (DO) y la administración de personas o de recursos humanos (ARH).

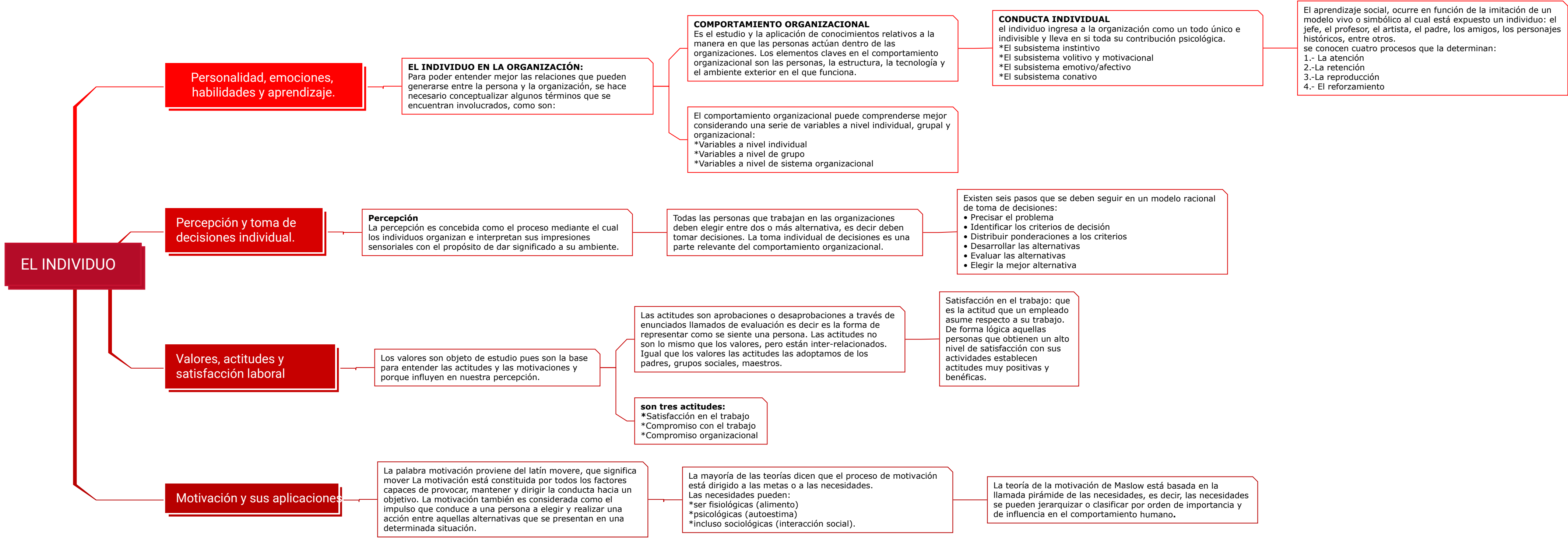
El objetivo básico del CO es ayudar a las personas y las organizaciones a entenderse cada vez mejor.

Es fundamental para los administradores que dirigen las organizaciones o sus unidades, y también es indispensable para toda persona que pretenda tener éxito en su actividad dentro o fuera de las organizaciones.

- a) Las ciencias políticas, de las que retoma conceptos relativos al poder, el conflicto, la política organizacional, etcétera.
- b) La antropología, que analiza la cultura de las organizaciones, los valores y las actitudes, entre otros aspectos.
- c) La psicología, que ha desarrollado conceptos relativos a las diferencias individuales, la personalidad, los sentimientos, la percepción, la motivación, el aprendizaje, etcétera.
- d) La psicología social: que analiza conceptos relativos al grupo, la dinámica grupal, la interacción, el liderazgo, la comunicación, las actitudes, la toma de decisiones en grupo, además de otros.
- e) La sociología, en lo referente al estatus, el prestigio, el poder, el conflicto, y varios otros.
- f) La sociología organizacional, en lo referente a la teoría de las organizaciones y la dinámica de las organizaciones, entre otros conceptos.

A diferencia de esas disciplinas, el CO suele orientarse teóricamente hacia el microanálisis, pues utiliza los enfoques teóricos de las ciencias del comportamiento para concentrarse principalmente en el comportamiento de los individuos y de los grupos.

En este sentido, el CO puede definirse como la comprensión, el pronóstico y la administración del comportamiento humano en las organizaciones.



EL INDIVIDUO

Personalidad, emociones, habilidades y aprendizaje.

EL INDIVIDUO EN LA ORGANIZACIÓN:
Para poder entender mejor las relaciones que pueden generarse entre la persona y la organización, se hace necesario conceptualizar algunos términos que se encuentran involucrados, como son:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
Es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones. Los elementos claves en el comportamiento organizacional son las personas, la estructura, la tecnología y el ambiente exterior en el que funciona.

El comportamiento organizacional puede comprenderse mejor considerando una serie de variables a nivel individual, grupal y organizacional:
*Variables a nivel individual
*Variables a nivel de grupo
*Variables a nivel de sistema organizacional

CONDUCTA INDIVIDUAL
el individuo ingresa a la organización como un todo único e indivisible y lleva en sí toda su contribución psicológica.
*El subsistema instintivo
*El subsistema volitivo y motivacional
*El subsistema emotivo/afectivo
*El subsistema conativo

El aprendizaje social, ocurre en función de la imitación de un modelo vivo o simbólico al cual está expuesto un individuo: el jefe, el profesor, el artista, el padre, los amigos, los personajes históricos, entre otros.
se conocen cuatro procesos que la determinan:
1.- La atención
2.- La retención
3.- La reproducción
4.- El reforzamiento

Percepción y toma de decisiones individual.

Percepción
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.

Todas las personas que trabajan en las organizaciones deben elegir entre dos o más alternativas, es decir deben tomar decisiones. La toma individual de decisiones es una parte relevante del comportamiento organizacional.

Existen seis pasos que se deben seguir en un modelo racional de toma de decisiones:
• Precisar el problema
• Identificar los criterios de decisión
• Distribuir ponderaciones a los criterios
• Desarrollar las alternativas
• Evaluar las alternativas
• Elegir la mejor alternativa

Valores, actitudes y satisfacción laboral

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

Las actitudes son aprobaciones o desaprobaciones a través de enunciados llamados de evaluación es decir es la forma de representar como se siente una persona. Las actitudes no son lo mismo que los valores, pero están inter-relacionados. Igual que los valores las actitudes las adoptamos de los padres, grupos sociales, maestros.

Satisfacción en el trabajo: que es la actitud que un empleado asume respecto a su trabajo. De forma lógica aquellas personas que obtienen un alto nivel de satisfacción con sus actividades establecen actitudes muy positivas y benéficas.

son tres actitudes:
*Satisfacción en el trabajo
*Compromiso con el trabajo
*Compromiso organizacional

Motivación y sus aplicaciones

La palabra motivación proviene del latín movere, que significa mover. La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. La motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.

La mayoría de las teorías dicen que el proceso de motivación está dirigido a las metas o a las necesidades. Las necesidades pueden:
*ser fisiológicas (alimento)
*psicológicas (autoestima)
*incluso sociológicas (interacción social).

La teoría de la motivación de Maslow está basada en la llamada pirámide de las necesidades, es decir, las necesidades se pueden jerarquizar o clasificar por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano.

Bibliografía:

- <https://www.plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/e658cf0c9710e7818c9f0ddc641e0648>.
- 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.