



### Cuadro Sinóptico

**Nombre del Alumno:** *Laura Rita Espinosa Moreno*

**Nombre del Tema:** FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL y EL INDIVIDUO.

**Parcial:** *Primero*

**Nombre de la Materia:** COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

**Nombre del Profesor:** *Nayeli Morales Gómez*

**Nombre de la Maestría:** *Administración de los Sistemas de Salud*

**Cuatrimestre:** *Primero*

*Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, Noviembre de 2022*

# Comportamiento y Cultura Organizacional.

## FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

### Introducción al comportamiento organizacional.

**Que es:** Son las acciones de las personas que trabajan en las organizaciones

#### Se basa:

la psicología  
comportamiento de los individuos,  
personalidad  
actitudes  
percepción  
aprendizaje  
motivación.

#### Se relaciona:

con el comportamiento de los grupos  
con normas  
funciones  
formación de equipos  
manejo de conflictos.

#### Aspectos superficiales visibles

estrategias de la organización  
la definición de sus objetivos globales  
las políticas y los procedimientos adoptados  
la estructura de organización  
la autoridad formal  
la cadena de mando  
la tecnología que utiliza

#### Aspectos profundos

las percepciones  
las actitudes de los individuos  
las normas del grupo  
interacciones informales  
conflictos interpersonales e intergrupales

### Contribuciones de otras disciplinas al estudio del comportamiento organizacional.

#### disciplina científica aplicada:

Ayudar a las personas y a las organizaciones a alcanzar niveles de desempeño más elevados

#### Se enfoca en las contingencias:

Identifica diferentes situaciones de la organización para poder manejarlas y obtener el máximo provecho de ellas.

#### Métodos científicos:

Formula hipótesis y generalizaciones sobre la dinámica del comportamiento en las organizaciones y las comprueba empíricamente.

#### Administrar a las personas:

Ayudar a las personas y las organizaciones a entenderse cada vez mejor.

#### Aportaciones de varias ciencias del comportamiento:

Las ciencias políticas, de las que retoma conceptos relativos al poder, el conflicto, la política organizacional, etc.  
La antropología, que analiza la cultura de las organizaciones, los valores y las actitudes, entre otros aspectos.  
La psicología, que ha desarrollado conceptos relativos a las diferencias individuales, la personalidad, los sentimientos, la percepción, la motivación, el aprendizaje, etc.  
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.  
La sociología, en lo referente al estatus, el prestigio, el poder, el conflicto, y varios otros.  
La sociología organizacional, en lo referente a la teoría de las organizaciones y la dinámica de las organizaciones, entre otros conceptos.

## EL INDIVIDUO

### Personalidad, emociones, habilidades y aprendizaje.

#### EL INDIVIDUO EN LA ORGANIZACIÓN:

Importante la existencia que tienen las diferencias individuales entre los integrantes de la organización. útiles en la práctica al asistir a las organizaciones en la solución de problemas.

#### Comportamiento Organizacional

**Personas:** constituyen el sistema social interno de la organización, que está compuesto por individuos y grupos.

**Estructura:** la estructura define las relaciones oficiales de las personas en el interior de las organizaciones.

**Tecnología:** proporciona los recursos con los que trabajan las personas e influyen en la tarea que desempeñan.

**Medio:** todas las organizaciones operan en un determinado entorno externo

#### Variables:

**Variables a nivel individual:** Las personas entran en las organizaciones con determinadas características que habrán de influir en su comportamiento en el trabajo: edad, sexo y estado civil; características de la personalidad; valores y actitudes; niveles básicos de habilidad; percepción, toma de decisiones individual, capacidad del aprendizaje y motivación...etc.

**Variables a nivel de grupo:** Son normas, roles, formación de equipos, liderazgo y conflicto.

**Variables a nivel de sistema organizacional:** Los grupos son algo más que la suma de los miembros individuales, las organizaciones son más que la suma de los grupos que los forman.

#### Conducta Individual

**El subsistema instintivo:** Compuesto de sus necesidades fisiológicas o primarias, como el hambre, la sed, la respiración, la territorialidad.

**El subsistema volitivo y motivacional:** Son todas aquellas motivaciones secundarias o sociales y de autorrealización que guían sus acciones y su vida.

**El subsistema cognitivo:** Es el conjunto de habilidades intelectuales, tales como la inteligencia, la creatividad, la capacidad de análisis y síntesis, la habilidad de razonamiento, la habilidad de tomar decisiones, etc que le permiten al individuo aplicarlo y desarrollarlo y en compensación ser retribuido, ascendido y reconocido.

**El subsistema emotivo/afectivo:** Compuesto por la gama de emociones y sentimientos que experimenta en sus relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, así como en el desarrollo de sus tareas y funciones

**El subsistema conativo:** Es la expresión de sí mismo, mediante la amplia gama de conductas con que se manifiesta el individuo dentro de la organización

#### Actitudes

Constituyen predisposiciones hacia los aspectos del mundo, los miembros de una institución asumen actitudes respecto a sus jefes, los sistemas de control, las normas establecidas, las políticas implementadas y los demás factores organizacionales pertinentes. Proporcionan la base emocional de las relaciones y la identificación de una persona hacia los demás. Están organizadas y están cerca del núcleo de la personalidad, es decir, ciertas actitudes son persistentes y duraderas.

#### Personalidad

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. Las instituciones muy centralizadas, complejas y formales, harán que las actividades de sus empleados sean muy limitadas, dejando de lado su creatividad e ingenio.

#### Aprendizaje

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

¿Cómo aprendemos?

El condicionamiento clásico  
Condicionamiento operante  
Aprendizaje social

### Percepción y toma de decisiones individual.

#### Percepción

Proceso mediante el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales. Implica la interpretación de objetos. Facilita la organización de los estímulos y la traducción o interpretación de estos en una forma que influya en la conducta.

#### Proceso racional de la toma de decisiones:

**Pasos:**  
• Precisar el problema  
• Identificar los criterios de decisión  
• Distribuir ponderaciones a los criterios  
• Desarrollar las alternativas  
• Evaluar las alternativas  
• Elegir la mejor alternativa

#### Premisas:

1. Nitidez del problema  
2. Opciones conocidas  
3. Preferencias claras  
4. Preferencias constantes  
5. Sin límites de tiempo o costo  
6. Paga máxima

### 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.

Satisfacción en el trabajo  
Compromiso Organizacional  
Involucramiento con el Puesto

#### Satisfacción en el trabajo:

que es la actitud que un empleado asume respecto a su trabajo.

Satisfacción Laboral: Productividad, ausentismo, rotación.  
Insatisfacción Laboral: Salida, vocear, lealtad, negligencia.

### Motivación y sus aplicaciones.

#### Proceso de motivación

1. Las necesidades y las carencias  
2. La persona escoge un curso de acción para satisfacer determinada necesidad o carencia.  
3. Si la persona satisface la necesidad, el proceso de motivación habrá tenido éxito.  
4. Esa evaluación del desempeño determina algún tipo de recompensa (incentivo) o sanción para la persona.  
5. Se desencadena un nuevo proceso de motivación y se inicia otro ciclo.

#### Frustración y estrés:

La incapacidad para reducir una carencia  
El absentismo o la evasión son actitudes de defensa para huir de un ambiente de trabajo desagradable e insatisfactorio.  
La agresión es una reacción ante la insatisfacción de las necesidades en el entorno laboral.

#### Pirámide de Maslow

Las necesidades fisiológicas  
Las necesidades de seguridad  
Las necesidades sociales  
Las necesidades de estima  
Las necesidades de autorrealización