



**Mi Universidad**

**CUADRO SINOPTICO**

*Alumno: Carlos Eduardo Magaña Osorio*

*Unidad I Fundamentos del comportamiento organizacional*

*Unidad II El individuo*

*Ier Parcial*

*Comportamiento y cultura organizacional*

*Profesora: Nayeli Morales Gómez*

*Licenciatura en enfermería*

*Maestría en administración en servicios de salud*

*Ier Cuatrimestre*

**FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

**INTRODUCCION AL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

El comportamiento organizacional se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos.

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

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 basa en las aportaciones de sociólogos y de psicólogos sociales. Sin embargo, el comportamiento de un grupo de personas no se puede comprender únicamente como la suma de las acciones de los individuos.

**CONTRIBUCIONES DE OTRAS DISCIPLINAS AL ESTUDIO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

- El CO es una disciplina científica aplicada.
- El CO se enfoca en las contingencias.
- El CO utiliza métodos científicos.
- El CO sirve para administrar a las personas en las organizaciones.
- El CO se enriquece con aportaciones de varias ciencias del comportamiento, entre ellas: Las ciencias políticas, Antropología, psicología, psicología social, sociología, sociología organizacional.
- 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 INDIVIDUO**

**PERSONALIDAD,  
EMOCIONES,  
HABILIDADES Y  
APRENDIZAJE**

\*Compartir conocimiento dentro de la Administración Pública, se presenta como un proyecto para la mejora de los servicios prestados, como una solución a la necesidad de cambio en la práctica docente de la Administración Pública, que, partiendo de un foco inicial protagonizado por los profesionales docentes encargados de actualizar los conocimientos, pase a convertirse en un modelo de actuación entre todos los miembros de la organización.

\*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;

- Persona
- Estructura
- Tecnología
- Medio

\*El comportamiento organizacional es un campo de estudio en el que se estudia el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones.

\*Las organizaciones son sus aspectos visibles: estrategias, objetivos, políticas y procedimientos, estructura, tecnología, relaciones de autoridad flexibles y cadenas de mando.

\*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 que tiene, junto con otros aspectos inherentes a su temperamento y personalidad, asimismo dentro de ella despliega sus actitudes, inteligencia, conocimientos y competencias, las cuales pueden ser congruentes con los objetivos de la organización o también pueden ir en contra de los objetivos de la misma.

Compuestas por:

- El subsistema instintivo
- El Subsistema volitivo y motivacional
- El subsistema cognitivo
- El subsistema emotivo/afectivo
- El subsistema conativo

**EL INDIVIDUO**

**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. Implica la interpretación de objetos, símbolos y personas, a la luz de las experiencias pertinentes.

\*En el proceso de toma de decisiones se observa que tiene su origen en un problema, que es un estado de discordancia entre la situación actual de las relaciones y algún estado deseado, que además requiere de cuidado sobre los cursos alternos de acción.

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., todos los valores de cada persona tienen una fuente de donde provienen que son la familia, los amigos, la escuela con los maestros, la cultura del país donde se viva; pero los valores que regularmente mostramos son los que adquirimos en los primeros años de nuestra vida. Es así que los valores pueden clasificarse y así poder determinar de una forma lógica que tipo de comportamiento tendrá el empleado a partir de esta tipología.

\*Las actitudes de las personas son sumamente cambiantes situación que los gerentes han observado y que buscan encontrar solución, se hace referencia a que las situaciones que el empleado anteriormente asumía son posibles limitantes para un desarrollo de la persona en el presente y en el futuro.

**EL INDIVIDUO**

**MOTIVACIÓN Y  
SUS  
APLICACIONES**

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 motivación es el concepto más vinculado con la perspectiva microscópica del CO. A pesar de la enorme importancia de la motivación, resulta difícil definirla con pocas palabras y no existe consenso al respecto, lo que hace aún más difícil de aplicar sus conceptos en el quehacer diario de las organizaciones.

El proceso de motivación se puede explicar de la siguiente manera:

1. Las necesidades y las carencias provocan tensión e incomodidad en la persona, lo que desencadena un proceso que busca reducir o eliminar esa tensión.
2. La persona escoge un curso de acción para satisfacer determinada necesidad o carencia y surge el comportamiento enfocado en esa meta (impulso).
3. Si la persona satisface la necesidad, el proceso de motivación habrá tenido éxito. La satisfacción elimina o reduce la carencia. No obstante, si por algún obstáculo no logra la satisfacción, surgen la frustración, el conflicto o estrés.
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.

**TEORÍAS DE LA  
MOTIVACIÓN  
(PIRÁMIDE DE  
MASLOW)**

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.