



Mi Universidad

NOMBRE DEL ALUMNO: FRANCISCO DE JESÚS TORRES GÓMEZ.

NOMBRE DEL TEMA: FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

NOMBRE DE LA MATERIA: COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

NOMBRE DEL PROFESOR: NAYELI MORALES GÓMEZ.

NOMBRE DE LA MAESTRÍA: ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS DE SALUD.

CUATRIMESTRE: IER CUATRIMESTRE.

Ensayo.

**UNIDAD I:
FUNDAMENTOS DEL
COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL.**

**1.1 Introducción al
comportamiento
organizacional.**

Acciones de las personas que trabajan en las organizaciones.

Se basa en aportaciones de la psicología y es un campo que trata sobre el comportamiento de los individuos.

En las organizaciones, las personas se comportan como individuos y también como miembros de grupos.

Incluye temas como normas, funciones, formación de equipos y manejo de conflictos.

El comportamiento de un grupo de personas no se puede comprender únicamente como la suma de las acciones de los individuos.

El comportamiento del grupo es diferente al de cada uno de sus integrantes.

Uno de los desafíos para comprender el Comportamiento Organizacional es que éste sólo puede observarse en forma parcial.

Cuando actúan solos, rara vez muestran ese comportamiento.

Sin embargo, el Comportamiento Organizacional también tiene aspectos profundos que no se observan a simple vista.

1.2.- Contribuciones de otras disciplinas al estudio del comportamiento organizacional.

Las principales características del Comportamiento Organizacional son las siguientes:

Es una disciplina científica aplicada.

Se enfoca en las contingencias.

Utiliza métodos científicos.

Sirve para administrar a las personas en las organizaciones.

Se enriquece con aportaciones de varias ciencias del comportamiento, entre ellas:

- a) Las ciencias políticas.
- b) La antropología.
- c) La psicología.
- d) La psicología social.
- e) La sociología.
- f) La sociología organizacional.

Está íntimamente relacionado con diversas áreas de estudio.

UNIDAD II EL INDIVIDUO

2.1.- Personalidad, emociones, habilidades y aprendizaje.

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 clave 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:

Variables a nivel individual.

Variables a nivel de grupo.

Variables a nivel de sistema organizacional.

2.2.- 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.

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

La toma individual de decisiones es una parte relevante del comportamiento organizacional.

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.

2.3.- Valores, actitudes y satisfacción laboral.

Los valores son formas básicas de modos de conducta que afectan el comportamiento del empleado.

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 cómo se siente una persona.

Satisfacción en el trabajo: que es la actitud que un empleado asume respecto a su trabajo.

2.4.- Motivación y sus aplicaciones.

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

La palabra motivación proviene del latín movere, que significa mover. Algunos autores se concentran en ciertos factores que estimulan y dirigen las acciones de las personas.

Proceso de motivación.

Si bien la necesidad satisfecha genera un estado de gratificación y el consiguiente bienestar, una necesidad no satisfecha puede generar frustración, conflicto o estrés.

Las necesidades son carencias o deficiencias que la persona experimenta en un periodo determinado.