



Mi Universidad

Cuadro sinoptico

Nombre del Alumno: Felipe Antonio Morales Hernández

Nombre del tema Cuadro sinóptico unidad I

Parcial I

Nombre de la Materia Comportamiento y Cultura Organizacional

Nombre del profesor Nayeli Morales Gómez

Nombre de la Licenciatura Administración en Sistemas de Salud

Cuatrimestre Primero

UNIDAD I:
FUNDAMENTOS DEL
COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL

Concepto

El comportamiento organizacional se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones.

Origen

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

I.1 Introducción al comportamiento organizacional

Temas

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

- Personalidad
- Actitudes
- Percepción
- Aprendizaje
- Motivación

Aspectos que se observan a simple vista

- Percepciones
- Actitudes de los individuos
- Normas del grupo
- Interacciones informales
- Conflictos interpersonales

I.2.- Contribuciones de otras disciplinas al estudio del comportamiento organizacional

Característica

- Disciplina científica aplicada.
- Se enfoca en las contingencias.
- Utiliza métodos científicos.
- Administra a las personas en las organizaciones.
- Teoría de las organizaciones

Ciencias del comportamiento

- Las ciencias políticas
- La antropología
- La psicología
- La psicología social
- La sociología
- La sociología organizacional

UNIDAD II EL INDIVIDUO

2.1.- Personalidad, emociones, habilidades y aprendizaje.

Elementos claves en el comportamiento

Personas:

Son los seres vivientes, pensantes y con sentimientos que crearon la organización

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

El medio debe ser tomado siempre en cuenta cuando se estudia el comportamiento humano en las organizaciones. El hombre tiene una serie de necesidades que desea satisfacer

Estudia

- Impacto que individuos
- Grupos
- Estructuras

Con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones

Aspectos visibles organizacionales

- Estrategias
- Objetivos
- Políticas y procedimientos
- Estructura
- Tecnología
- Relaciones de autoridad flexibles
- Cadenas de mando.

Variables

Individua

Edad, sexo y estado civil; características de la personalidad; valores y actitudes; niveles básicos de habilidad; percepción, toma de decisiones individual

Grupo

Normas, roles, formación de equipos, liderazgo y conflicto

sistema organizacional

El diseño de la organización, la tecnología, los procesos de trabajo; las políticas y las prácticas de recursos humanos

UNIDAD II EL INDIVIDUO

Conducta individual

Conjunto organizacional sus habilidades, destrezas, valores, percepciones, actitudes, motivaciones, expectativas y metas que tiene.

Contribución psicológica.

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

Actitudes

Son declaraciones de evaluaciones favorables o desfavorables, relativas a objetos, personas o

Implicaciones

- Constituyen las predisposiciones hacia los aspectos del mundo.
- 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

Aprendizaje

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

El aprendizaje involucra cambios

- El aprendizaje involucra cambios.
- El cambio debe ser relativamente permanente
- Nuestra definición se ocupa del comportamiento.

UNIDAD II EL INDIVIDUO

2.2.- Percepción y toma de decisiones individual.

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.

Robbins (1996)

Existen distintos factores que operan para modelar y, algunas veces, distorsionar la percepción.

Proceso 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

Premisa

- Nitidez del problema
- Opciones conocidas
- Predilecciones claras
- Preferencias constantes
- Sin límites de tiempo o costo
- Paga máxima

2.3.- Valores, actitudes y satisfacción laboral.

Los valores

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 vive.

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

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

Características

- Productividad
- Lealtad
- Asistencia
- Rotación

UNIDAD II EL INDIVIDUO

2.4.- Motivación y sus aplicaciones.

Concepto de motivación

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.

El proceso

- Las necesidades y las carencias provocan tensión e incomodidad en la persona o que desencadena un proceso que busca reducir o eliminar esa tensión.
- La persona escoge un curso de acción para satisfacer determinada necesidad o carencia y surge el comportamiento enfocado en esa meta (impulso).
- Si la persona satisface la necesidad, el proceso de motivación habrá tenido éxito. La satisfacción elimina o reduce la carencia.
- Esa evaluación del desempeño determina algún tipo de recompensa (incentivo) o sanción para la persona.
- Se desencadena un nuevo proceso de motivación y se inicia otro ciclo.

Comportamientos defensivos

- El absentismo o la evasión son actitudes de defensa para huir de un ambiente de trabajo.
- La agresión es una reacción ante la insatisfacción de las necesidades en el

Teorías de la motivación (Pirámide de Maslow)

Necesidades

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