



**Mi Universidad**

## **Cuadro Sinóptico**

*Nombre del Alumno: Roberto Carlos Hernández García*

*Nombre del tema: Fundamentos del comportamiento organizacional y El Individuo*

*Parcial: 1ª. y 2ª. Unidad*

*Nombre de la Materia: Comportamiento y Cultura Organizacional*

*Nombre del profesor: Dra. Nayeli Morales Gómez*

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

*Cuatrimestre: Primero*

# FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y EL INDIVIDUO

## Introducción al comportamiento organizacional

- Relativo a las acciones de las personas que laboran en organizaciones.
- Personas se comportan como individuos y como miembros de grupos y, se observa de forma parcial.
- Perspectivas profundas que no se observan a simple vista

- Comportamiento del individuo por medio de normas, funciones, formación de equipos y manejo
- Comportamiento de los grupos, por medio de la personalidad, actitudes, percepción, aprendizaje y
- Percepciones y actitudes de los individuos, normas del grupo, interacciones informales, conflictos interpersonales e intergrupales

## Contribuciones de otras disciplinas al estudio del comportamiento

Principales características del comportamiento

Por medio de la Disciplina científica aplicada enfocada a las contingencias, utilizando métodos científicos que son útiles para administrar a las personas en las organizaciones, enriquecido con la aportación de varias ciencias del comportamiento como son las ciencias políticas, sociología, antropología, psicología, etc.  
El comportamiento se encuentra relacionado con diversas áreas, como la teoría de las organizaciones, desarrollo organizacional, administración de recursos humanos.

## Personalidad, emociones, habilidades y aprendizaje

Individuo en la organización

Es de vital importancia tomar en cuenta las diferencias individuales de los integrantes de la organización, para evitar dificultades y solución de problemas

Cultura organizacional, elemento clave en el comportamiento organizacional

Personas que conforman el sistema social interno de la organización.  
Estructura: deben relacionarse estructuralmente para un trabajo eficaz.  
Tecnologías: tiene influencia positiva en las relaciones de trabajo.  
Medio: todas las organizaciones operan en un determinado entorno externo.  
Comportamiento organizacional puede comprenderse mejor considerando una serie de variables a nivel individual, grupal y organizacional.

Conducta Individual

Ingresa a la organización como ser único e indivisible, llevando consigo toda su carga psicológica.  
Subsistema instintivo (necesidades fisiológicas y primarias).  
Subsistema volitivo y motivacional (motivaciones secundarias que guían sus acciones y su vida).  
Subsistema cognitivo (habilidades intelectuales).  
Subsistema emotivo/afectivo (emociones y sentimientos).  
Subsistema conativo (la expresión de sí mismo, palabras, gestos, actos, etc.).  
Factores específicos que justifican las diferencias individuales como las actitudes, personalidad y el aprendizaje (la atención, retención, reproducción, reforzamiento).

## Percepción y toma de decisiones

Percepción: Proceso en que los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales, con el propósito de dar significado a su entorno.

Para la toma de decisiones, los seis pasos a seguir son: precisar el problema, identificar los criterios de decisión, distribuir ponderaciones a los criterios, desarrollar las alternativas, evaluar las alternativas y elegir la mejor alternativa.

Nitidez del problema, opciones conocidas, predilecciones claras, preferencias constantes, sin límites de tiempo o costo, paga máxima.

## Valores, actitudes y satisfacción laboral

Los valores son la base  
Comprender actitudes, motivaciones, porque influyen en percepción.  
Como parte de la personalidad, se encuentran presentes en la vida de la persona, muestran una visión de lo que es correcto o no, subjetivamente.

La familia, la escuela, los amigos, la cultura donde se desarrolla.

Las actitudes son para la aprobaciones o desaprobaciones.  
Son inestables, moldeables, a conveniencia de las personas o empresas para obtener un comportamiento deseable.

Tres tipos de actitudes enfocadas en el comportamiento organizacional:  
Satisfacción en el trabajo (actitud positiva, insatisfacción-actitud negativa).  
Compromiso organizacional (sentido de pertenencia).  
Involucramiento con el puesto (grado en que la persona se identifica con el puesto y participa activamente).

Satisfacción: Las personas con alto nivel de satisfacción tienen actitudes positivas y benéficas.

Compromiso con el trabajo, compromiso organizacional, mayor productividad y no hay ausentismo laboral

## Motivación y sus aplicaciones

La motivación es el impulso que lleva a una persona, a elegir y realizar una acción, orientada al logro de los objetivos de la empresa, así también, la búsqueda de la mejora continua para realizarse profesional y personalmente.

Proceso de motivación

Las necesidades y carencias provocan tensión en la persona; por lo que busca eliminarla o disminuirla.  
La persona elige un curso de acción para satisfacer la necesidad y surge el impulso.  
Si se satisface la necesidad, el proceso tuvo éxito, de lo contrario surge conflicto y estrés.  
La evaluación del desempeño determina la recompensa o sanción para la persona.  
De esta manera se inicia de nuevo, con el proceso de motivación.  
La frustración en la persona puede ser utilizada como mecanismo de defensa, para evadir y huir de un ambiente desagradable de trabajo e insatisfactorio, originando ausencia física y no física.  
La agresión también es una reacción ante la insatisfacción de las necesidades en el entorno laboral, puede estar dirigida a una persona, objeto, a la organización y puede ser verbal o física.

Teorías de la motivación (pirámide de necesidades de Maslow)

Necesidades fisiológicas como la alimentación, casa y protección.  
Necesidad de seguridad para estar libre de peligros ya sean reales o imaginarios y, protegerse de amenazas del entorno externo.  
Necesidades sociales de amistad, de pertenencia, de amor y afecto.  
Necesidad de estima como percepción que tiene la persona de sí misma, del amor propio y autoconfianza.  
Necesidad de autorrealización, esta es la más elevada, ya que consiste en el desarrollo de aptitudes y capacidades, para alcanzar el potencial y desarrollarse periódicamente a lo largo de la vida.