



FECHA: 05/11/2022

MATERIA: COMPORTAMIENTO Y CULTURA
ORGANIZACIONAL

CATEDRATICO: Nayeli Morales Gómez

TRABAJO: Cuadro Sinóptico

TEMA: UNIDAD I y II.

ALUMNA: MARIA EUGENIA GERONIMO LASTRA

GRADO: 1ER CUATRIMESTRE

CARRERA: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN
SISTEMAS DE SALUD.

UNIDAD I

FUNDAMENTOS DEL
COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL.

1.1 INTRODUCCIÓN AL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

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.

El comportamiento del grupo es diferente al de cada uno de sus integrantes. Esta característica resulta más visible en casos extremos, por ejemplo, cuando una pandilla ataca a ciudadanos inocentes.

1.2.- CONTRIBUCIONES DE OTRAS DISCIPLINAS AL ESTUDIO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

El CO se enfoca en las contingencias. Así, procura identificar diferentes situaciones de la organización para poder manejarlas y obtener el máximo provecho de ellas. Utiliza el enfoque de situaciones porque no existe una manera única de manejar las organizaciones y a las personas. Todo depende de las circunstancias y nada es fijo ni inmutable.

El CO utiliza métodos científicos. Formula hipótesis y generalizaciones sobre la dinámica del comportamiento en las organizaciones y las comprueba empíricamente, el CO se basa en la investigación sistemática propia del método científico.

UNIDAD II

EL INDIVIDUO

2.1.- PERSONALIDAD, EMOCIONES, HABILIDADES Y APRENDIZAJE.

Si el estudio de las organizaciones no toma en cuenta la existencia e importancia que tienen las diferencias individuales entre los integrantes de la organización, enfrentarán serias dificultades cuando intenten ser útiles en la práctica al asistir a las organizaciones en la solución de problemas.

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.

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. Implica la interpretación de objetos, símbolos y personas, a la luz de las experiencias pertinentes. En otras palabras, facilita la organización de los estímulos y la traducción o interpretación de estos en una forma que influya en la conducta.

2.3.- 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. Las actitudes no son lo mismo que los valores, pero están inter-relacionados.

Satisfacción en el trabajo: que es la actitud que un empleado asume respecto a su trabajo. De forma lógica aquellas personas que obtienen un alto nivel de satisfacción con sus actividades establecen actitudes muy positivas y benéficas

2.4.- MOTIVACIÓN Y SUS APLICACIONES.

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.

Las necesidades son carencias o deficiencias que la persona experimenta en un periodo determinado. Las necesidades pueden ser fisiológicas (alimento), psicológicas (autoestima) o incluso sociológicas (interacción social).