



Mi Universidad

CUADRO SINOPTICO

Nombre del Alumno: JUVENTINO MENDEZ DIAZ

Nombre del tema: CUADRO SINOPTICO DE UNIDAD I Y II

Parcial: IRO

Nombre de la Materia: COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Nombre del profesor: NALLELY MORALES GÓMEZ

Nombre de la Licenciatura: MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN EN SISTEMAS DE SALUD

Cuatrimestre: IRO.

UNIDAD I FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

1.1.- Introducción al comportamiento organizacional.

se refiere a todo lo relacionado con las personas en el ámbito de las organizaciones, desde su máxima conducción hasta el nivel de base, las personas actuando solas o grupalmente, el individuo desde su propia perspectiva hasta el individuo en su rol de jefe o directivo



EJEMPLOS

comportamiento de una empresa en un entorno social, tecnológico y ambiental, sus actividades, relaciones con otras organizaciones, así como con individuos.

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

Los campos predominantes son: **psicología, sociología, psicología social, antropología y ciencia política.**



EJEMPLOS

- **Psicología**, encargada del estudio del comportamiento humano.
- Sociología, encargada del estudio del comportamiento de cada individuo para con sus semejantes.
- Antropología, para entender como los valores y habilidades de cada persona pueden resultar de buena manera para el desarrollo de las compañías.

EJEMPLOS

UNIDAD II EL INDIVIDUO

2.1.- Personalidad, emociones, habilidades y aprendizaje.

La **personalidad** representa el perfil general o combinación de características estables que determinan la naturaleza única de una persona.
 Las **emociones**, según W. James, "son el resultado de la percepción del sujeto, la cual gatilla cambios corporales que producen sensaciones características.
 La **habilidad** es la Capacidad de una persona para hacer una cosa correctamente y con facilidad.
 El **aprendizaje** cierto dominio de mecanismos activos de construcción de nociones o proposiciones significativas y la asimilación de estas a los propios esquemas o conocimientos previos.

*Existen 16 tipos de personalidad, ejemplo: controladora, realista, etc
 * ira, alegría, tristeza, asco, miedo,
 *Facilidad para trabajo en equipo en oficina y campo, facilidad de **aprendizaje**, dinámico y proactivo.



2.2.- Percepción y toma de decisiones individual.

La percepción es el proceso mediante el cual organizamos e interpretamos las impresiones de nuestros sentidos con la finalidad de dar significado a nuestro entorno y eso se convierte en la realidad, a partir de la cual actuamos y que, es un fuerte precedente de nuestra toma de decisiones

La **toma de decisiones**: proceso en el cual un individuo o grupo deben elegir entre varias opciones. Este proceso se activa cuando hay que resolver un conflicto o situación que requiere de una acción concreta



EJEMPLOS

2.3.- Valores, actitudes y satisfacción laboral.

Valor: cualidad por la que una persona o cosa merece ser apreciada.
Actitud: disposición estable y continuada de la persona para actuar de una forma determinada
 La **satisfacción laboral** es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo.

hay 3 factores que son los más importantes para determinar la satisfacción laboral de los profesionales: La cultura y valores de la empresa. La calidad del liderazgo de los directivos. El acceso a oportunidades de carrera dentro de la organización

EJEMPLOS

Relaciones personales	Aprehensión	Confusión	Coalescencia o unión	Mutualismo
	Dependencia	Conflicto	Cohesión	Interdependencia
Funciones de trabajo	¿¿¿Metas???	¿Quién hace qué?	Compartir información	Resolver problemas
	¿¿¿Métodos???	¿Integración?	Crear ideas	Realizar las tareas
Dirigido	Formación	Organización	Focalización	Maduración

2.4.- Motivación y sus aplicaciones.

La **motivación** es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados; es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación.

crear un entorno en el que éste pueda satisfacer sus objetivos aportando su energía y esfuerzo.
 la motivación desempeña un papel clave para que los empleados alcancen determinados fines, objetivos empresariales y también sus propias metas.

EJEMPLOS

