



Mi Universidad

Cuadro sinóptico

Nombre del Alumno: **HÉCTOR LEONARDO FUNES MORALES**

Nombre del tema: **FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

Parcial: **I**

Nombre de la Materia: **COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL**

Nombre del profesor: **Nayeli Morales Gómez**

MAESTRIA EN SISTEMAS DE SALUD

PRIMER CUATRIMESTRE

FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones

Las organizaciones no son las que muestran determinados comportamientos, sino las personas y los grupos que participan y actúan en ellas

Puede definirse como la comprensión, el pronóstico y la administración del comportamiento humano en las organizaciones.

Introducción al comportamiento organizacional.

Son las 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

Se relaciona con el comportamiento de los grupos

Las percepciones y las actitudes de los individuos, las normas del grupo, las interacciones informales y los conflictos interpersonales e intergrupales influyen en el comportamiento de las personas y los grupos

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

Contribuciones de otras disciplinas al estudio del comportamiento organizacional.

Es una disciplina científica aplicada

Se enfoca en las contingencias

Utiliza métodos científicos.

Se enriquece con aportaciones de varias ciencias del comportamiento

Las ciencias políticas

La antropología

La psicología, la psicología social

La sociología, la sociología organizacional

Sirve para administrar a las personas en las organizaciones

Está íntimamente relacionado con diversas áreas de estudio, como la teoría de las organizaciones, el desarrollo organizacional y la administración de personas o de recursos humanos

EL INDIVIDUO

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. (Las personas, la estructura, la tecnología y el ambiente exterior en el que funciona)

El comportamiento organizacional es un campo de estudio en el que se estudia el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones

El comportamiento organizacional puede comprenderse mejor considerando una serie de variables a nivel individual, grupal y organizacional

El individuo ingresa a la organización como un todo único e indivisible y lleva en sí toda su contribución psicológica. El subsistema instintivo, el subsistema volitivo y motivacional, el subsistema cognitivo, el subsistema emotivo/afectivo, el subsistema conativo,

CONDUCTA INDIVIDUAL. El individuo se incorpora a la organización llevando consigo todo su bagaje psicológico. El individuo ingresa a la organización como un todo único e indivisible y lleva en sí toda su contribución psicológica

Algunos factores específicos que justifican las diferencias individuales son: las actitudes, la personalidad y el aprendizaje.

Las actitudes son declaraciones de evaluaciones favorables o desfavorables, relativas a objetos, personas o acontecimientos

La personalidad de un individuo 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 ambientales

El aprendizaje es el proceso por el cual se produce en la conducta un cambio relativamente duradero, como resultado de la práctica o experiencia. Aprendizaje social- los individuos pueden aprender al observar lo que ocurre a otras personas, por lo que se le diga y por las experiencias directas e indirectas

Percepción y toma de decisiones individual

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

Existen seis pasos que se deben seguir en un modelo racional 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

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

Valores, actitudes y satisfacción laboral

Los valores son formas básicas de modos de conducta que afectan el comportamiento del empleado y también los debemos tomar en cuenta. Todas las personas poseemos un sistema de valores con base a la jerarquía de importancia relativa que nosotros le damos

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. Satisfacción en el trabajo, compromiso con el trabajo, compromiso organizacional. La satisfacción en el trabajo implica como medir este tipo de satisfacción, que lo determina y como afecta en la productividad del empleado

Motivación y sus aplicaciones

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. Es el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación

Proceso de motivación - está dirigido a las metas o a las necesidades

La teoría de la motivación de Maslow está basada en la llamada pirámide de las necesidades

La teoría de la motivación de Maslow está basada en la llamada pirámide de las necesidades, es decir, las necesidades se pueden jerarquizar o clasificar por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano

Las necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad, las necesidades sociales, las necesidades de estima, las necesidades de autorrealización

Las necesidades que no han sido satisfechas influyen en el comportamiento y lo dirigen hacia metas u objetivos individuales. Una necesidad satisfecha no motiva el comportamiento.

La teoría de Maslow parte de la premisa de que las personas tienen la necesidad de crecer y desarrollarse, pero este supuesto no es válido para todos los individuos.



MAESTRIA EN SISTEMAS DE SALUD

PRIMER CUATRIMESTRE

COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

BIBLIOGRAFIA.

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/Oda4104e2a5ebe3c8e2bb8afd1875a13.%20Mass%20103>

Idalberto Chiavenato (2009) Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill.

NOVIEMBRE 2022