



Mi Universidad

**ECOMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL**

Yuleni Antonia morales Aguilar

Medicina veterinaria y zootecnia

Cuatrimestre 4

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL TERCERA UNIDAD

RESUMEN

3.1. La palabra personalidad se deriva de persona, referida a la apariencia exterior o rostro público que presentamos a los demás. Alude a nuestras características externas y visibles, así como a aspectos de nosotros que los demás no pueden ver (Schultz, 2002). La personalidad de un individuo puede conocerse a través de las conductas y actitudes que denota ante las situaciones que experimenta

El temperamento es la disposición innata que nos induce a reaccionar de forma particular a los estímulos ambientales, determinada genéticamente, especifica la intensidad, el ritmo y el umbral de las respuestas emocionales.

El carácter también se define como la configuración relativamente permanente de un individuo, acompañado por aspectos habituales y típicos de su comportamiento.

3.2 La diversidad es una novedad en las organizaciones. Su base son las diferencias individuales, que deben ser bien administradas. Para ello, es preciso evitar dos paradigmas. El primero es la imagen de espejo, o la vieja creencia de que todas las personas son básicamente iguales, lo que simplifica la visión del mundo. La frase —todos se parecen a míll define bien esta postura.

3.3 Los investigadores del tema de los valores sociales los han concebido como un sistema de creencias que tienen que ver con aspectos como la competencia y la moral, y que se derivan en gran parte las demandas de la sociedad. Estos sistemas de valores son reseñas organizadas de experiencias que captan las cualidades focales y abstractas de vivencias pasadas; tienen una calidad moral obligatoria (especifican comportamientos prescritos y proscritos) en torno de ellas y funcionan como criterios o marcos de referencia contra los cuales se pueden probar las experiencias actuales.

3.4 La motivación es el concepto más vinculado con la perspectiva microscópica del CO. A pesar de la enorme importancia de la motivación, resulta difícil definirla con pocas palabras y no existe consenso al respecto, lo que hace aún más difícil de aplicar sus conceptos en el quehacer diario de las organizaciones. Por lo general, se utilizan términos como necesidades, deseos, voluntad, metas, objetivos, impulsos, motivos e incentivos.

3.5 El sueldo o salario es el pago que recibe un trabajador de manera periódica por el desempeño de su trabajo. El dinero nunca debe ser pasado por alto como motivador. Todas las remuneraciones a los empleados a cambio de su desempeño no solamente son importantes, sino esenciales: sueldo o salario, pago a destajo (pago por unidades producidas a cierto nivel de calidad), o cualquier otro pago de incentivo, bonos, opciones de acciones o seguro pagado por la compañía

3.6 Así como la personalidad tiene implicaciones importantes para comprender el comportamiento, también las condiciones ambientales y laborales influyen en él. No se debe tratar de controlar la personalidad de los empleados de manera directa, aunque se quiera; no sería ético. Hay que tomar en cuenta las diferencias de personalidad, ya que en ocasiones las exigencias de la situación pueden provocar divergencias individuales.

3.7 Para poder entender el comportamiento organizacional es necesario conocer la cultura organizacional, la cual constituye la parte medular de las organizaciones. —Cada sociedad o nación tiene una cultura que influye en el comportamiento de las personas y las organizaciones.

3.8 La inteligencia emocional (IE) es la capacidad que alguien posee para (1) ser consciente de sí mismo (reconocer las emociones propias cuando las experimenta), (2) detectar las emociones de los demás, y (3) manejar claves e información emocionales. Las personas que conocen sus propias emociones y son buenas para interpretar las de los demás

3.9 La salud es —un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades

3.10 Se define conflicto como un proceso que comienza cuando una de las partes percibe que la otra ha sufrido un efecto negativo, o está por hacerlo, algo que a la primera le preocupa.

3.11 La medicina también se ha enfocado al efecto del estrés en los trabajadores. Determinados resultados afirman que el estrés está vinculado al desempeño y satisfacción de los empleados; por tanto, la gerencia de las organizaciones tiene como obligación brindar calidad de vida laboral a sus colaboradores los trastornos de ansiedad son patologías mentales que generan un estrés emocional y dolor físico en las personas, el cual se prolonga en el tiempo y les afecta hasta el punto de bloquearlas y limitar sus capacidades de acción.

3.12 En las organizaciones, el alcoholismo se ha vuelto un problema importante por resolver. Año con año, la ausencia laboral le cuesta millones de dólares a las organizaciones. Hay trabajos deficientes, productividades perdidas y otros costos relacionados por parte de los trabajadores debido a sus problemas de alcoholismo a veces, el mismo ambiente dentro de las organizaciones contribuye al alcoholismo de los empleados, aunque también está relacionado con problemas personales. Incluso hay personas que ya tenían un problema grave con el alcohol cuando fueron contratadas. Además del alcohol, existen otras drogas que también se consideran fuertes, como la heroína.

3.13 Las organizaciones deben ser consideradas simultáneamente desde la perspectiva de la eficiencia y la eficacia. La realidad es que en la mayoría de las organizaciones los dos conceptos no van de la mano. La eficiencia indica en qué medida se utilizan los recursos disponibles. La eficacia de una organización se refiere a su capacidad para satisfacer una necesidad de la sociedad por medio de la oferta de productos, sean bienes o servicios.

3.14 Los grandes despachos de asesoría organizacional se desenvuelven en esta categoría y la administración del conocimiento se basa en programas de cómputo muy complejos, como los de administración de relaciones con el cliente (CRM, consumer relationship management), administración de cadenas de suministro (SCM, supply chain management) o gestión de recursos empresariales (ERM, enterprise resource management).

3.15 Un valor es la respuesta a un criterio de verdad o moral cuando se refiere a problemas de convivencia y orden. La cultura mexicana no sobresale en valores de logro como iniciativa, ambición, independencia, audacia y perseverancia; pero cultiva los valores de convivencia: respeto afectuoso, bondad, humildad, paciencia, tolerancia, amistad y resignación. Los valores fundamentales del mexicano son la familia, la patria y la religión.

Bibliografía: Universidad del Sureste Antología del Comportamiento Organizacional (págs. 71-107).