

Nombre del alumno: Leonardo
Rafael Pinto Santos

Materia: Comportamiento
organizacional

Nombre del trabajo: Ensayo

Grado: 4

Grupo: B



3.1. Individualidad, disposición, ética e interacción organizacional

La palabra individualidad se deriva de individuo, referida a la apariencia exterior o rostro público que presentamos a los demás. La individualidad de un individuo puede conocerse a través de las conductas y actitudes que denota ante las situaciones que experimenta. La individualidad se compone de factores hereditarios y ambientales que se moderan de acuerdo a una situación determinada.

3.2. La importancia de las variaciones individuales y las competencias esenciales

Las organizaciones se podrían estandarizar con suma facilidad. Como no es posible eliminar la diversidad y las variaciones personales, las empresas que buscan el éxito deben tratar de capitalizar todas las variaciones individuales de sus asociados para aumentar la competitividad. La variabilidad es una novedad en las organizaciones. Su base son las variaciones individuales, que deben ser bien administradas. Para ello, es preciso evitar dos paradigmas.

3.3. Sistemas de creencias y valores sociales relacionados con el trabajo

3.4. *La estimulación y la interacción organizacional* La estimulación es el concepto más vinculado con la perspectiva microscópica del CO. A pesar de la enorme importancia de la estimulación, 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.

3.5. *La compensación como fuente de estimulación y satisfacción*

La compensación 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 estimulador. El dinero tiene valor de estatus cuando se recibe y se hace uso de él. Este mismo autor afirma que si el empleado le da un valor muy alto al dinero en algún momento y comienza a desear obtenerlo cada vez en mayor cantidad considera que el esfuerzo por obtenerlo (alto desempeño) le traerá como beneficio dicho dinero.

3.6. *La influencia de las condiciones ambientales laborales en el comportamiento*

Así como la individualidad tiene implicaciones importantes para comprender el comportamiento, también las condiciones ambientales y laborales influyen en él.

En condiciones de trabajo normales, es decir, que existe confianza, brindan seguridad y hay estabilidad, el comportamiento del empleado puede mostrarse más constante. La individualidad se acerca mucho al comportamiento del empleado. Cuando la individualidad del individuo no encaja en las necesidades y demandas del puesto, bajará su productividad y estará menos satisfecho.

3.7. *La cultura organizacional y el rendimiento en las organizaciones*

La cultura organizacional representa los sentimientos de la organización que no están escritos. Todos los miembros de la organización participan en ella, pero pasa inadvertida. Existen dos niveles de la cultura organizacional. Uno de artefactos visibles y comportamientos observables, cuyo foco de atención es la manera como los miembros de la organización visten, actúan, comparten símbolos, anécdotas y ceremonias. Y otro de los elementos profundos de la mente, como supuestos, creencias y procesos de pensamiento que constituyen la cultura real de los integrantes de la organización.

3.8. *La ética de comportarse estratégicamente en el trabajo vs inteligencia emocional en el trabajo*

El comportamiento estratégico cae fuera de los requerimientos de trabajo específicos y requiere de la intención de usar las bases de poder de alguien. Tiene amplitud suficiente para incluir comportamientos estratégicos variados tales como retener información clave para quienes toman decisiones, formar una coalición, delatar, esparcir rumores, filtrar a los medios información confidencial sobre las actividades organizacionales, intercambiar favores con otros miembros de la organización para beneficio mutuo y cabildear a favor o en contra de un individuo o alternativa de decisión particular.

La inteligencia emocional (IE) es la capacidad que alguien posee para ser consciente de sí mismo (reconocer las emociones propias cuando las experimenta), detectar las emociones de los demás y manejar claves e información emocionales.

3.9. *La salud, las emociones y los estados de ánimo en las organizaciones*

La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Los estados de ánimo son sentimientos que suelen ser menos intensos que las emociones y que con frecuencia (pero no siempre) carecen de un estímulo contextual. Las emociones y los estados de ánimo son parte importante de nuestra vida, en especial la laboral. El afecto es un término genérico que cubre un rango amplio de sentimientos que

experimentan las personas. Es un concepto sombrilla que agrupa tanto a las emociones como a los estados de ánimo. Las emociones son sentimientos intensos que se dirigen a alguien o algo. La teoría comienza por reconocer que las emociones son una respuesta a un evento ocurrido en el ambiente de trabajo, el cual incluye todo lo que rodea al empleo: la variedad de tareas y grado de autonomía, demandas del trabajo y requerimientos para expresar un trabajo emocional.

3.10. *Tensión y descontento dentro del campo organizacional*

Se define tensión 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. Esta definición es amplia con toda intención. Describe el punto de cualquier actividad en que las interacciones —se cruzan para convertirse en un conflicto entre las partes. El proceso del conflicto se desarrolla en cuatro etapas: Oposición potencial, Realización, Comportamiento y, Resultados.

3.11. *Inquietud y presión en el ámbito laboral*

La medicina también se ha enfocado en el impacto de la presión en los trabajadores. Determinados resultados sugieren que la presión está vinculada al rendimiento y satisfacción de los empleados; por tanto, la administración de las organizaciones tiene como obligación proporcionar calidad de vida laboral a sus colaboradores.

3.12. *Los percances y las dependencias dentro de la organización y su impacto en el rendimiento laboral*

Una de las responsabilidades más importantes de los psicólogos laborales fue establecer condiciones laborales seguras, lo que hacían en colaboración con ingenieros que contribuyeron al desarrollo de equipo adecuado a las necesidades laborales. En las organizaciones, el problema del consumo excesivo de alcohol se ha vuelto un desafío importante por resolver. Año con año, la

3.13. *La búsqueda constante de la eficiencia y la eficacia*

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 mediante la oferta de productos, ya sean bienes o servicios.

3.14. *Gestión del conocimiento corporativo*

En términos generales, existen dos enfoques o teorías relativas a la gestión del conocimiento. Ambas están relacionadas con dos categorías profesionales diferentes: una considera que la gestión del conocimiento es equivalente a la gestión de la información, mientras que la otra considera que es como la gestión de personas.

3.15. *Atributos de personalidad del mexicano*

Las divergencias entre los atributos de los ciudadanos de cada nación han caracterizado a las personas a lo largo de los siglos.

BIBLOGRAFIA: UDS Antología del comportamiento organizacional (pags. 71- 107).