



**Mi Universidad**

**Comportamiento  
organizacional**

*Adriana Guadalupe Vazquez*

*Medicina veterinaria y zootecnia*

*Cuatrimestre 4*

## RESUMEN

3.1 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. Depende del tipo de Sistema Nervioso Central y de Sistema Endocrino de cada persona.

La personalidad es la Integración dinámica de los patrones conductuales derivados del temperamento, el carácter y los sistemas de valores internalizados

3.2 Si todas las personas fuesen iguales, la administración sería extremadamente simple y fácil. Las organizaciones se podrían estandarizar con suma facilidad. Como no es posible eliminar la diversidad y las diferencias personales, las empresas que buscan el éxito deben tratar de capitalizar todas las diferencias individuales de sus asociados para aumentar la competitividad.

3.3 A lo largo de los años, diferentes investigadores han aislado distintas creencias o sistemas de creencias que han tratado de describir y evaluar. Otros se han centrado más en las necesidades que en las creencias. Se ha observado que muchas de ellas se relacionan en forma directa con el campo laboral

3.4 La motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno. Como ocurre con los procesos cognitivos, la motivación no se puede visualizar.

3.5 El significado que se le da al dinero como forma de retribución a veces excede al valor monetario como tal: es posible que para algunas personas signifique categoría o poder. el sueldo es un medio inmediato para conseguir un nivel de vida mínimo, aunque este mínimo puede ascender a medida que la gente incrementa su riqueza. Pero es imposible generalizar: para algunas personas el dinero será siempre de mayor importancia, mientras para otras no tanto.

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

3.7 . La cultura comprende valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra

3.8 . La comprensión de las emociones y los estados de ánimo mejora nuestra capacidad de explicar y predecir el proceso de selección en las organizaciones, la toma de decisiones, creatividad, motivación, liderazgo, conflicto interpersonal, negociación, servicio al cliente, actitudes ante el trabajo y comportamientos desviados en el lugar de trabajo. Una implicación de las evidencias que existen a la fecha sobre la IE es que las empresas deben considerarla un factor en la contratación de empleados, en especial para puestos que demanden un grado alto de interacción social

3.9 Los gerentes utilizan el humor y dan a sus empleados pequeñas muestras de aprecio para que trabajen bien. Asimismo, hay investigaciones que señalan que cuando los líderes se encuentran de buen humor, los miembros del grupo son más positivos y como resultado cooperan más. Por último, la selección de miembros positivos para los equipos tiene un efecto de contagio porque transmiten su buen humor a los demás.

3.10 El proceso del conflicto se desarrolla en cuatro etapas: (1) Oposición potencial, (2) Realización, (3) Comportamiento y, (4) Resultados. La primera etapa en el proceso del conflicto es la presencia de condiciones que generan oportunidades para el surgimiento del conflicto. No necesariamente llevan al conflicto de manera directa, pero si éste ha de surgir una de dichas condiciones es necesaria. La Etapa II es importante porque es en la que tienden a definirse los aspectos del conflicto.

3.11 Un error frecuente en torno a la ansiedad laboral es confundirla con el estrés en el trabajo. El estrés por sí mismo no es algo negativo. Es más, el hecho de enfrentarte a un nivel moderado de estrés resulta, incluso, recomendable para mantenerte activo y motivado.

habrá trabajadores que puedan sufrir ansiedad laboral por la sobrecarga del trabajo, la alta exigencia de su puesto, la falta de conciliación, la carencia de habilidades para afrontar el puesto, una mala relación con su superior o algún compañero o por casos de mobbing.

3.12 El 50% de los problemas de producción en las empresas están vinculados al alcoholismo. Por lo regular, los empleados con problemas de alcoholismo registran mayor índice de ausencia laboral. En comparación con los empleados que no tienen problemas con el alcohol, quienes sí los tienen presentan el doble de faltas al año en las organizaciones.

3.13 La eficiencia se ocupa de los medios, los métodos y los procedimientos más indicados, los cuales deben estar debidamente planeados y organizados para asegurar el uso óptimo de los recursos disponibles. La eficiencia no se ocupa de los fines, sino simplemente de los medios. La eficacia es una medida de la obtención

de resultados. La eficacia de una organización se refiere a su capacidad para satisfacer una necesidad de la sociedad

3.14 La administración del conocimiento es uno de los puntos críticos de la adaptación, la supervivencia y la competitividad de las organizaciones ante los cambios cada vez más discontinuos del entorno organizacional. Está comprobado que la variedad de fuentes de conocimiento que ofrece la tecnología no garantiza un mejor desempeño de los negocios

3.15 Las diferencias entre los rasgos de los ciudadanos de cada nación han caracterizado a los hombres a través de siglos. Roger opina que las creencias del mexicano están relacionadas totalmente con la autoestima. Es difícil cambiar la autoestima si las creencias que se asocian con ellas son juicios y la forma como el individuo los interpreta.

Los estadounidenses tienden a ser más activos que los mexicanos en su estilo de confrontación a desafíos y problemas de la vida.

Los estadounidenses tienden a ser más proclives a la tecnología, son más dinámicos y externos que los mexicanos, en el significado cultural subjetivo de "afectividad".

Los estadounidenses tienden a ser más complejos y diferenciados en estructura cognoscitiva que los mexicanos.

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