

# ENSAYO

**Hugo Mora Cano**

4-B

Comportamiento Organizacional

La personalidad es influenciada por factores genéticos y ambientales en el comportamiento social. Las organizaciones buscan identificar competencias básicas para aportar valor a los clientes e identifican la motivación de logro y los valores sociales como importantes. La comunicación organizacional es esencial para lograr coherencia en el comportamiento de las personas. Además del salario, la satisfacción laboral puede ser generada por la relación con compañeros y jefes o la satisfacción en las actividades laborales. Las condiciones ambientales y laborales influyen en el comportamiento del empleado en la organización, y si la personalidad no encaja con el puesto, la productividad baja y la satisfacción disminuye. Las funciones de la cultura organizacional incluyen proporcionar a sus miembros un sentido de identidad en una organización y crear un compromiso con creencias y valores superiores a ellos mismos. Muchas funciones de la cultura son importantes para la organización y el empleado porque mejoran el compromiso con la organización y, a su vez, aumentan la coherencia del comportamiento de los empleados. El comportamiento político en las organizaciones es una actividad que no requiere el papel formal de una persona en la organización, sino que influye o intenta influir en la distribución de ganancias y pérdidas dentro de la organización. La inteligencia emocional es la capacidad de una persona para, ser consciente de sí misma (reconocer las propias emociones cuando las experimenta), reconocer las emociones de los demás y lidiar con señales e información emocionales. Aunque hay varios componentes de la salud en las organizaciones, en 1987, Warr propuso determinantes que deben considerarse como la base del bienestar de las personas, que les permitirá alcanzar un mejor desempeño.

El conflicto y la controversia siempre están presentes en los individuos, los grupos y la sociedad; Sin embargo, existen diferentes puntos de vista sobre este tema. En última instancia, nuestra definición es lo suficientemente flexible como para abarcar todos los niveles de conflicto: desde actos abiertos de violencia hasta formas más sutiles de disputas. Reúne los distintos tipos de conflictos que experimentan las personas en las organizaciones: incompatibilidad de objetivos, diferentes interpretaciones de los acontecimientos, desacuerdos basados en expectativas de comportamiento, etc. Un error común respecto a la ansiedad laboral es confundirla con el estrés laboral. Aunque la investigación sobre los factores estresantes de desafío y obstáculo apenas está comenzando, la evidencia preliminar sugiere que los factores estresantes de desafío son menos dañinos (producen menos tensión) que los estresantes de obstáculo. Ansiedad y estrés en el lugar de trabajo. La medicina también se ha centrado en el efecto del estrés en los trabajadores. Ciertos resultados afirman que el estrés está vinculado al desempeño y satisfacción de los empleados: por lo tanto, la dirección de las organizaciones tiene la obligación de brindar calidad de vida laboral a sus colaboradores. Una de las responsabilidades más importantes de los psicólogos ocupacionales era generar condiciones de trabajo seguras, lo cual hacían en colaboración con ingenieros que contribuían al desarrollo de equipos adecuados a las necesidades laborales (Robbins, 1996). Accidentes y adicciones dentro de la organización y su impacto en el desempeño laboral. Desde el siglo XX la psicología organizacional ha tenido una gran preocupación por la seguridad laboral y los accidentes que ocurren en las organizaciones. Año tras año, la ausencia laboral cuesta a las organizaciones millones de dólares.