

Universidad del Sureste

Nombre del Alumno: Pamela de los Ángeles Ortiz Gómez

Nombre del tema:

Unidad I Fundamentos del comportamiento organizacional

UNIDAD II El individuo

Parcial: 1

Nombre de la Materia: Comportamiento y Cultura organizacional

Nombre del Facilitador: Dra. Nayeli Morales Gómez

Nombre de la licenciatura: Administración en sistemas de salud

Actividad: Cuadro Sinóptico

1er Cuatrimestre

Fecha: Villahermosa, Tabasco a 04 de septiembre del 2024



FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Introducción al
comportamiento
organizacional

Se refiere a las acciones de las personas que trabajan en las organizaciones, temas como personalidad, actitudes, percepción, aprendizaje y motivación.

Contribuciones de
otras disciplinas al
estudio del
comportamiento
organizacional

-Es un campo del conocimiento humano vital para comprender el funcionamiento de las organizaciones

-Principales características del comportamiento organizacional

1.- Es una disciplina científica aplicada

2.- Se enfoca en las contingencias, identifica diferentes situaciones de la organización para poder manejarlas y obtener el máximo provecho de ellas.

3.- utiliza métodos científicos, formula hipótesis y generalizaciones sobre la dinámica del comportamiento en las organizaciones y las comprueba empíricamente.

4.- Sirve para administrar a las personas en las organizaciones, es fundamental para los administradores que dirigen las organizaciones o sus unidades.

5.- se enriquece con aportaciones de varias ciencias del comportamiento: ciencias políticas, antropología, psicología, psicología social, sociología y sociología organizacional.

6.- Relacionada con diversas áreas de estudio: la teoría de las organizaciones, el desarrollo organizacional y la administración de personas o de recursos humanos.



EL INDIVIDUO



Personalidad,
emociones,
habilidades y
aprendizaje

EL INDIVIDUO EN LA ORGANIZACIÓN: La concreción de los aspectos clave para el comportamiento organizacional de los empleados públicos.

COMPORTEAMIENTO ORGANIZACIONAL: Es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones.

CONDUCTA INDIVIDUAL: El individuo se incorpora a la organización llevando consigo todo su bagaje psicológico, es decir aporta al conjunto organizacional sus habilidades, destrezas, valores, percepciones, actitudes, motivaciones, expectativas y metas

Actitudes: Son declaraciones de evaluaciones favorables o desfavorables, relativas a objetos, personas o acontecimientos.

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.

Aprendizaje: El proceso por el cual se produce en la conducta un cambio relativamente duradero, como resultado de la práctica o experiencia.

Los elementos claves en el comportamiento organizacional son las personas, la estructura, la tecnología y el ambiente exterior en el que funciona.

- El subsistema instintivo
- El subsistema volitivo y motivacional
- El subsistema cognitivo
- El subsistema emotivo/afectivo
- El subsistema conativo



EL INDIVIDUO

PERCEPCIÓN Y TOMA DE DECISIONES INDIVIDUAL.

La **percepción** es concebida como el proceso mediante el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales con el propósito de dar significado a su ambiente.

Las características

Pasos que se deben seguir en un modelo racional de toma de decisiones:

Cada uno de sus miembros hacen que perciban de distinta manera estos hechos formales y los conducen a actuaciones individuales diversas e incluso, antagónicas, que posiblemente desencadenen en conflictos.

- Precisar el problema
- Identificar los criterios de decisión
- Distribuir ponderaciones a los criterios
- Desarrollar las alternativas
- Evaluar las alternativas
- Elegir la mejor alternativa

Este modelo tiene muchas premisas tales como

1. Nitidez del problema
- 2.- Opciones conocidas
3. Predilecciones claras
4. Preferencias constantes
5. Sin límites de tiempo o costo
6. Paga máxima

EL INDIVIDUO



VALORES, ACTITUDES Y SATISFACCIÓN LABORAL

Siempre será un punto calve que debemos de tratar ya que de ello depende que el empleado se sienta conforme y demuestre que tan productivo es

Los valores

Son objeto de estudio pues son la base para entender las actitudes y las motivaciones y porque influyen en nuestra percepción, pero los valores que regularmente mostramos son los que adquirimos en los primeros años de nuestra vida.

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

Que es la actitud que un empleado asume respecto a su trabajo.



EL INDIVIDUO

MOTIVACIÓN Y SUS APLICACIONES

La motivación

Es considerada como 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

El concepto de necesidades o carencias es importante para abordar el comportamiento humano dentro de las organizaciones. Por tanto, es preciso saber cómo funciona el proceso de motivación.

1. Las necesidades y las carencias provocan tensión e incomodidad en la persona.

2. La persona escoge un curso de acción para satisfacer determinada necesidad o carencia y surge el comportamiento enfocado en esa meta (impulso).

3. Si la persona satisface la necesidad, el proceso de motivación habrá tenido éxito.

4. Esa evaluación del desempeño determina algún tipo de recompensa (incentivo) o sanción para la persona.

5. Se desencadena un nuevo proceso de motivación y se inicia otro ciclo.