



CAMPUS TAPACHULA

PSU – 314/2012

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN SISTEMAS DE SALUD.

MATERÍA: COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

DOCENTE: DRA. NAYELI MORALES GÓMEZ.

TEMA: CUADRO SINÓPTICO DE FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y EL INDIVIDUO.

ALUMNO: LIC. JOEL ANTULIO GÓMEZ KELLER.

CUATRIMESTRE 1 VÍA ONLINE.

**TAPACHULA DE CÓRDOVA Y ORDOÑEZ, CHIAPAS A 03 DE SEPTIEMBRE DEL
2024.**

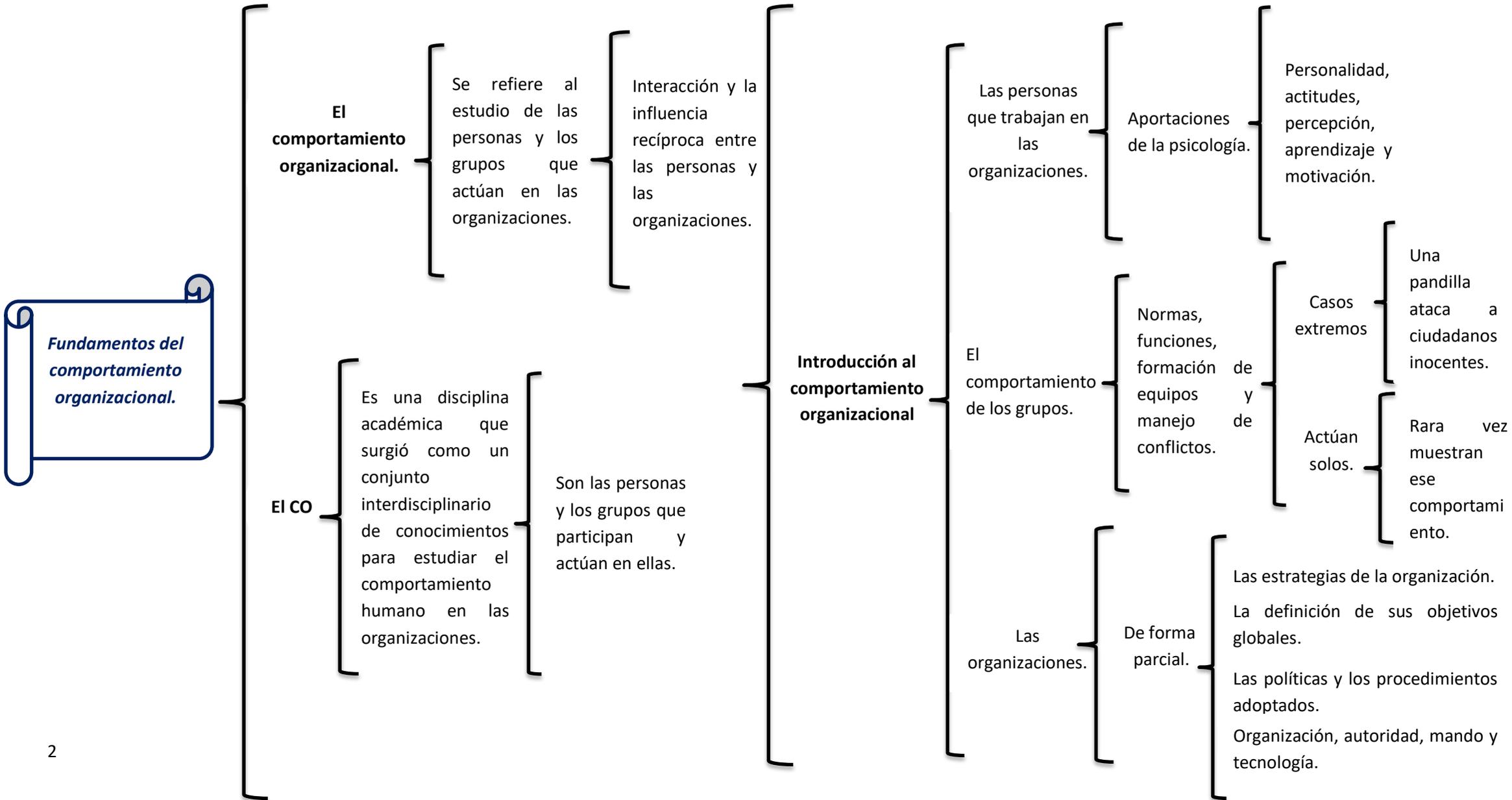
Introducción.

El comportamiento organizacional es el estudio de cómo las personas se comportan dentro de las organizaciones y cómo estas conductas afectan el funcionamiento y éxito de la organización en su conjunto. Este campo de estudio se centra en la comprensión de los comportamientos individuales y grupales, así como en el análisis de las dinámicas y procesos que influyen en la estructura y el funcionamiento de las organizaciones. Así como definición y alcance, la importancia del comportamiento organizacional, teorías y modelos claves, aplicaciones prácticas y desafíos y tendencias actuales. Este esquema proporciona un punto de partida para explorar los aspectos fundamentales del comportamiento organizacional y cómo estos principios pueden aplicarse en la práctica para mejorar el desempeño y la dinámica dentro de las organizaciones.

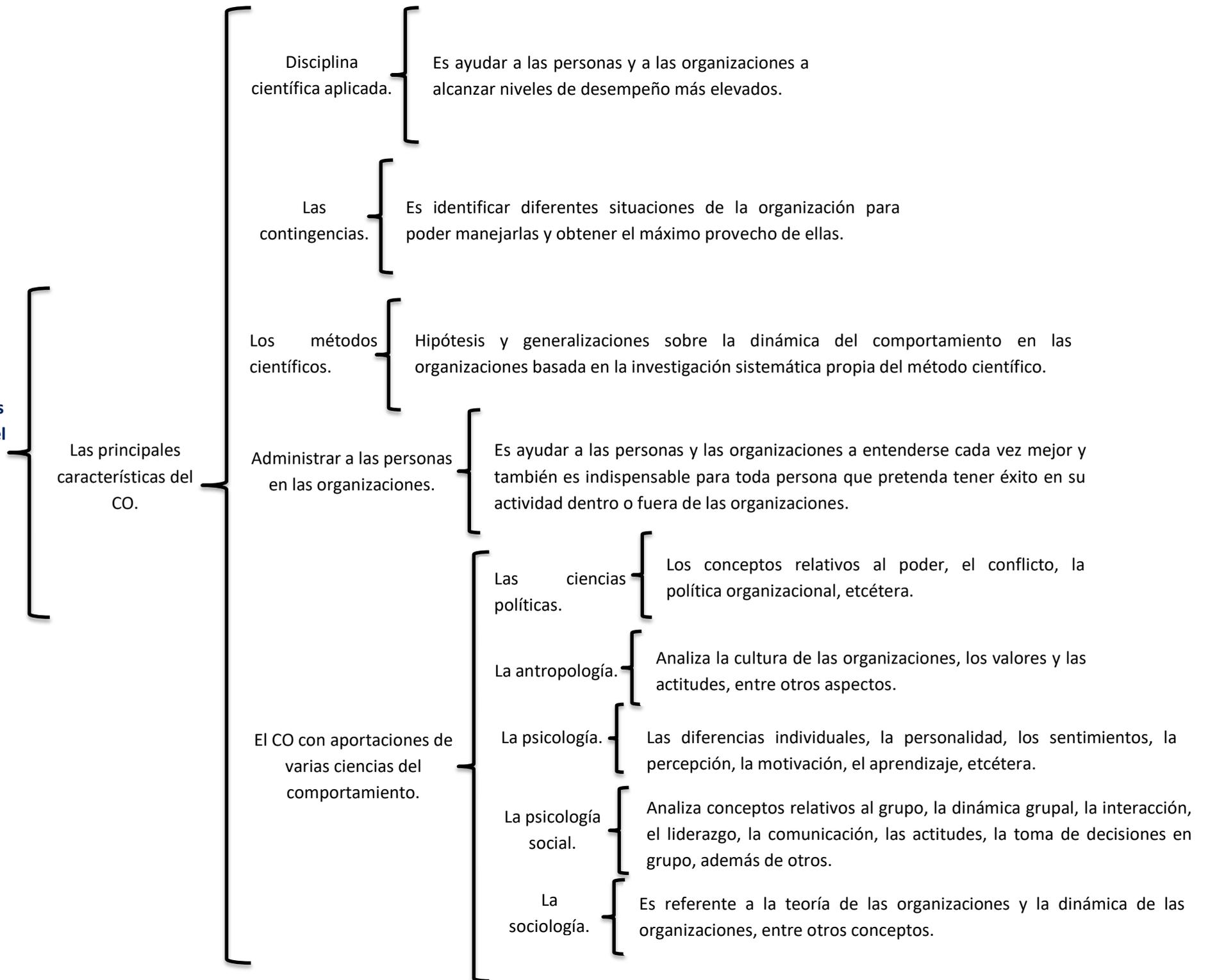
También se aprenderá que el comportamiento organizacional es una disciplina esencial en el ámbito de la gestión y las ciencias sociales que se dedica a estudiar cómo los individuos y los grupos actúan dentro de las organizaciones. A través del análisis de estas conductas, se busca mejorar la eficiencia, la efectividad y el bienestar en el entorno laboral. Dentro de este campo, el estudio del comportamiento del individuo es fundamental, ya que cada persona aporta su propia personalidad, motivaciones y habilidades al trabajo, lo que influye en el desempeño y en la dinámica general de la organización.

Introducción: Estimados maestros, para esta 1a. semana de trabajo, la actividad correspondiente es: "Cuadro sinóptico", encuentra toda la descripción CON EJEMPLOS en el "MANUAL BÁSICO DE TRABAJOS EN PLATAFORMA" por lo que pido sea tan amable de descargar el manual que se les adjunto en el apartado de recursos, así mismo tomar en cuenta la rúbrica de evaluación.

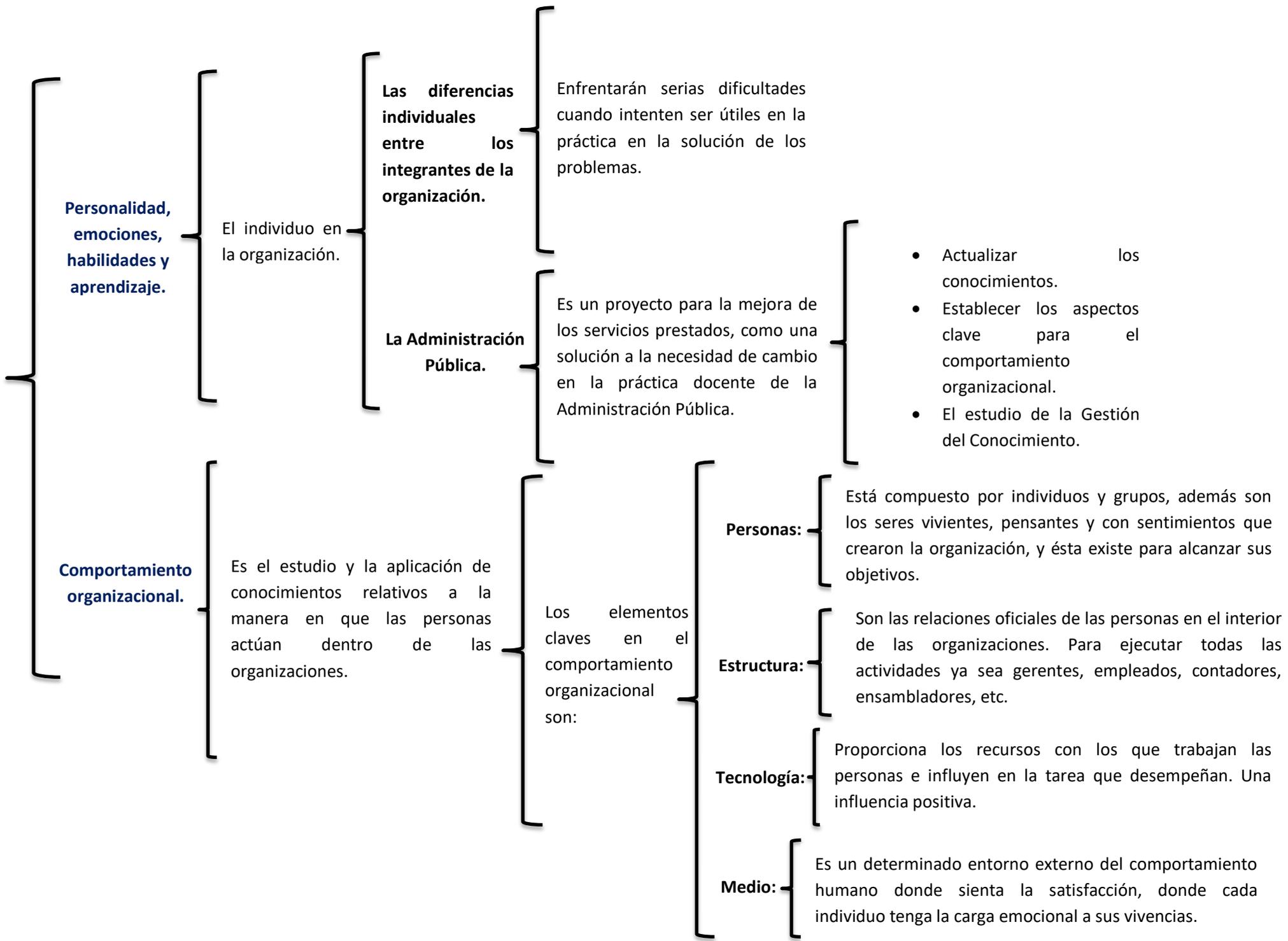
Deberá incluir los temas siguientes: **UNIDAD I FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.** 1.1.- Introducción al comportamiento organizacional. 1.2.- Contribuciones de otras disciplinas al estudio del comportamiento organizacional. **UNIDAD II EL INDIVIDUO.** 2.1.- Personalidad, emociones, habilidades y aprendizaje. 2.2.- Percepción y toma de decisiones individual. 2.3.- Valores, actitudes y satisfacción laboral. 2.4.- Motivación y sus aplicaciones.



Contribuciones de otras disciplinas al estudio del comportamiento organizacional.



EL INDIVIDUO.



El comportamiento organizacional una serie de variables a nivel individual, grupal y organizacional:

Variables a nivel individual.

La gente entra en las organizaciones con determinadas características que habrán de influir en su comportamiento en el trabajo: edad, sexo y estado civil; etc.

Las características de la personalidad:

Valores y actitudes; niveles básicos de habilidad; percepción, toma de decisiones individual, capacidad de aprendizaje y motivación...etc.

Variables a nivel de grupo.

El comportamiento de la gente en grupo es algo más que la suma total de cada individuo actuando por sí solo.

En el comportamiento grupal.

Son normas, roles, formación de equipos, liderazgo y conflicto, en el conocimiento del CO es el estudio del comportamiento en grupo.

Variables a nivel de sistema organizacional.

Son algo más que la suma de los miembros individuales, las organizaciones son más que la suma de los grupos que los forman.

Son procesos de selección, programas de capacitación, métodos para la evaluación del desempeño); la cultura interna; los niveles de tensión en el trabajo, todos tienen un impacto sobre el individuo y el grupo.

CONDUCTA INDIVIDUAL.

El individuo.

Aporta al conjunto organizacional sus habilidades, destrezas, valores, percepciones, actitudes, motivaciones, expectativas y metas.

Su temperamento y personalidad.

Actitudes, inteligencia, conocimientos y competencias.

El subsistema instintivo:

Son sus necesidades fisiológicas o primarias, como el hambre, la sed, la respiración, la territorialidad, etc.

El subsistema volitivo y motivacional:

Son motivaciones secundarias o sociales y de autorrealización que guían sus acciones y su vida.

El subsistema cognitivo:

La inteligencia, la creatividad, la capacidad de análisis y síntesis, la habilidad de razonamiento, la habilidad de tomar decisiones, etc.

Las necesidades de reconocimiento, de estatus, de afecto, de poder, de pertenencia, etc.

Los factores específicos que justifican las diferencias individuales que son:

Las Actitudes.

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

Organismo social:

Las actitudes constituyen las predisposiciones hacia los aspectos del mundo.

Las actitudes proporcionan la base emocional de las relaciones y la identificación de una persona hacia los demás.

Las actitudes están organizadas y están cerca del núcleo de la personalidad, es decir, ciertas actitudes son persistentes y duraderas.

El subsistema emotivo/afectivo:

Es la gama de emociones y sentimientos que experimenta en sus relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo.

El desarrollo de sus tareas y funciones.

El subsistema conativo:

Las palabras, sus gestos, sus actos y actividades laborales, lo cual se manifestara de manera diaria y permanente en el ejercicio de sus roles, tareas y funciones.

Las actitudes positivas o negativas (favorables o desfavorables).

La Personalidad.

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.

El Aprendizaje.

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

El aprendizaje involucra cambios. (Bueno o malo)

- Comportamientos desfavorables: Tener prejuicios o restringir su producción.
- Cambios temporales: Ser sólo reflejos y no representar ningún aprendizaje.
- Cambio conductual: Son procesos que ayudan a realizarlo. Refiriéndose a variadas técnicas y procedimientos para aprender.

El condicionamiento clásico

Fue a principios de siglo por el fisiólogo ruso Ivan Pavlov.

El que un individuo responde a algunos estímulos que no producen de manera obligada dicha respuesta.

A nivel neutral de un estímulo condicionado y por tanto, adopta las propiedades del estímulo no condicionado.

El condicionamiento operante:

Ocurre como consecuencia de la conducta controlada por el reforzador que la precede.

Fue propuesta por Skinner, psicólogo de Harvard, quien supone que el comportamiento estaba determinado (reflejo no aprendido).

Como los ascensos, los bonos, las comisiones y las evaluaciones de desempeño, entre otros y, la sanción, como ejemplo la suspensión temporal sin goce de sueldo, la sustitución de un cargo, entre otros. Basándose en políticas, procedimientos, reglas, establecidas o creadas para tal fin.

La teoría del aprendizaje social es:

Se conocen cuatro procesos que la determinan:

- La atención. Son las personas aprenden de un modelo sólo cuando reconocen y prestan atención a sus características críticas.
- La retención. Es la influencia de un modelo, dependerá de lo bien que el individuo recuerda su acción, una vez que ya no esté fácilmente disponible.
- La reproducción. Después que un individuo ha visto un nuevo comportamiento del modelo, esa observación debe ser convertida en hechos.
- El reforzamiento. Es una respuesta individual o una conducta determinada por la experiencia, la práctica, el conocimiento y las vivencias.

Percepción y toma de decisiones individual.

La Percepción.

Es el proceso mediante el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales con el propósito de dar significado a su ambiente.

Facilita la organización de los estímulos y la traducción o interpretación de estos en una forma que influya en la conducta.

La toma individual de decisiones.

La comprensión.

Las percepciones.

Un modelo racional de toma de decisiones son seis pasos:

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

Los modelos tienen muchas premisas tales como:

1. Nitidez del problema:

Es decir no debe poseer ningún tipo de ambigüedad.

2. Opciones conocidas:

La persona encargada de tomar la decisión, identifica los criterios importantes y realiza un listado de las alternativas posibles.

3. Predilecciones claras:

Los criterios y alternativas se pueden ordenar y ponderar para reflejar su relevancia.

4. Preferencias constantes:

Los criterios específicos de decisión son constantes al igual que su ponderación.

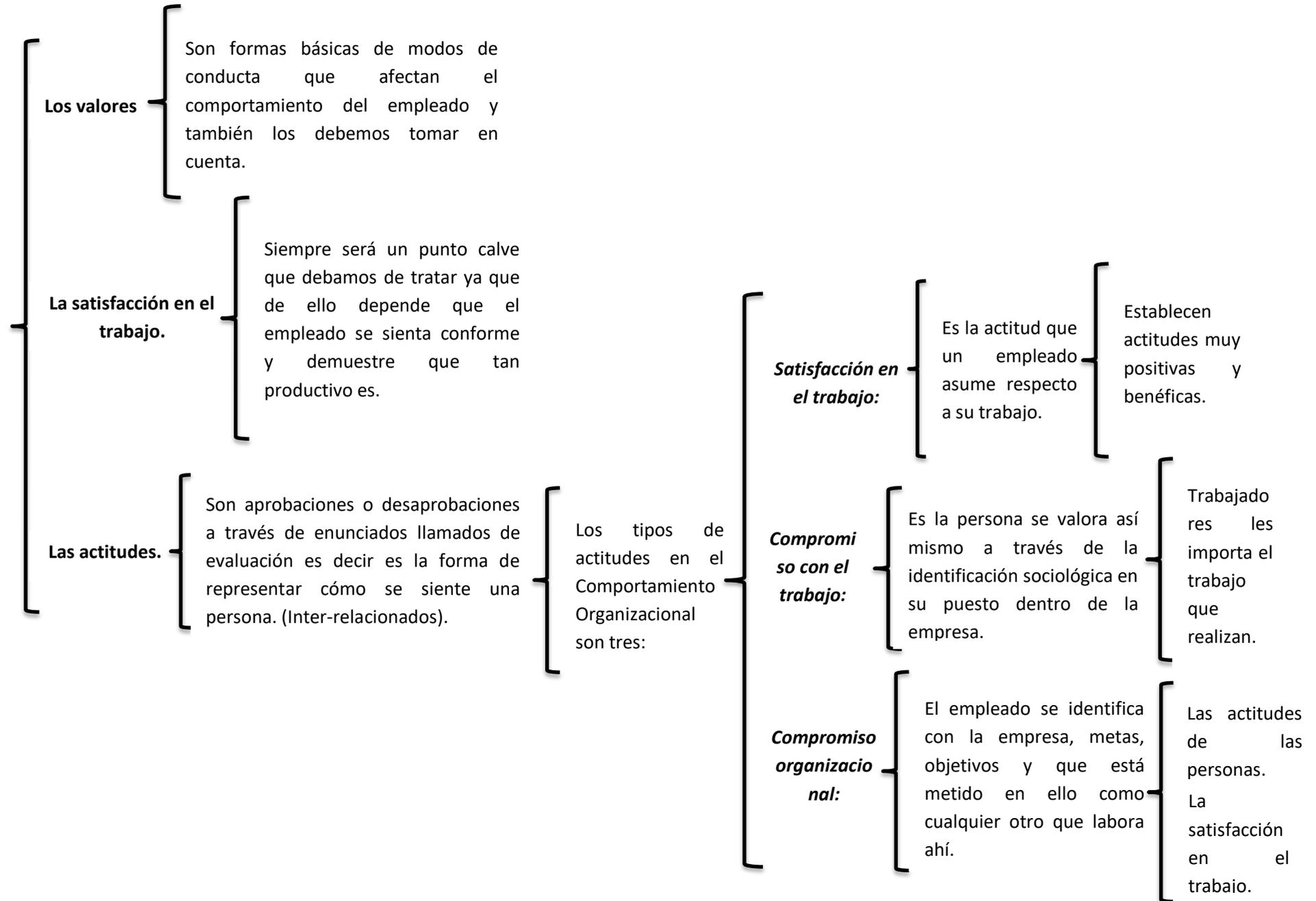
5. Sin límites de tiempo costo:

La persona que toma las decisiones puede acceder a una información completa de los criterios y alternativas; No existe limitaciones.

6. Paga máxima:

Se debe elegir la alternativa que produzca el valor más alto que se pueda percibir.

Valores, actitudes y satisfacción laboral.



Motivación y sus aplicaciones.

Las organizaciones más avanzadas tratan de privilegiar y subrayar las diferencias individuales y el trato personalizado para aprovechar todas las características, habilidades y competencias de cada sujeto.

- Los orígenes. Se ocupaba de las filosofías y las prácticas relacionadas con las personas dentro de las organizaciones.
- El campo de los recursos humanos. Se basa a sus políticas y directrices en ciertos conceptos sobre la naturaleza de las personas.
- La teoría de la administración. Con el fin de aumentar la eficiencia y productividad de las organizaciones.
- Las necesidades mediatas e inmediatas de las organizaciones. Son evidentes y fáciles de detectar clasificándose en problemas, oportunidades y requisitos obligados.
- desarrollo de las ciencias. Es consecuencia de la división social del trabajo, cuando se separa de manera manual a lo científico.

Concepto de motivación.

Está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo.

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.

Está dirigido a las metas o a las necesidades. Las metas son los resultados que busca la persona y actúan como fuerzas vitales que la atraen.

Las metas pueden ser:

Positivas:

Elogios, reconocimiento, interés personal, aumento de sueldo o ascensos.

Negativas:

Críticas, advertencias, desinterés personal y negación de un ascenso.

Las necesidades.

Son carencias o deficiencias que la persona experimenta en un periodo determinado.

- Pueden ser fisiológicas (alimento).
- Psicológicas (autoestima).
- Sociológicas (interacción social).

El proceso de motivación se puede explicar de la siguiente manera:

1. Las necesidades y las carencias provocan tensión e incomodidad en la persona, lo que desencadena un proceso que busca reducir o eliminar esa tensión.
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. La satisfacción elimina o reduce la carencia.
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.

Teorías de la motivación (Pirámide de Maslow), Pirámide de necesidades de Maslow.

Está basada en la llamada pirámide de las necesidades, es decir, las necesidades se pueden jerarquizar o clasificar por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano.

Abraham Maslow identificó las siguientes necesidades:

1. Las necesidades fisiológicas son las de alimentación, habitación y protección contra el dolor o el sufrimiento.
2. Las necesidades de seguridad son las de estar libre de peligros (reales o imaginarios) y estar protegido contra amenazas del entorno externo.
3. Las necesidades sociales son las de amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto.
4. Las necesidades de estima son las relacionadas con la forma en que una persona se percibe y evalúa, como la autoestima, el amor propio y la confianza en uno mismo.
5. Las necesidades de autorrealización son las más elevadas del ser humano y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades.

La teoría de Maslow se basa en los siguientes argumentos:

1. Las necesidades que no han sido satisfechas influyen en el comportamiento y lo dirigen hacia metas u objetivos individuales.

La necesidad satisfecha no motiva el comportamiento.

2. Cada persona nace con cierto bagaje de necesidades fisiológicas, las cuales son innatas o hereditarias.

Como el hambre, la sed, el sueño, la actividad, el sexo, etcétera.

3. A partir de cierta edad, cada persona emprende un largo camino de aprendizaje de nuevas pautas de necesidades.

Implican protegerse del peligro, las amenazas y las carencias. Las necesidades fisiológicas y las de seguridad.

4. la persona va controlando sus necesidades primarias por medio del aprendizaje, surgen gradualmente las necesidades secundarias.

La seguridad financiera, alimentación y vivienda. Estas necesidades básicas deben ser satisfechas para garantizar su supervivencia y estabilidad.

5. El comportamiento del individuo está sujeto a la influencia de un gran número de necesidades concomitantes que se incorporan a la jerarquía.

La alimentación, vivienda y atención médica. También como la busca seguridad laboral y un entorno de trabajo estable.

6. Mientras una necesidad de orden inferior no esté satisfecha, se volverá imperativa y dominará el comportamiento hasta quedar parcial o totalmente satisfecha.

Para satisfacer sus necesidades básicas antes que ocuparse de las necesidades de orden más elevado.

7. Las necesidades básicas (hambre, sed, sueño) se rigen por un proceso de motivación más rápido, mientras que las más elevadas requieren de un ciclo mucho más largo.

La satisfacción de estas necesidades varía en términos de tiempo y esfuerzo. Como la autorrealización, ya sea motivación larga y corta.

8. La teoría de Maslow parte de la premisa de que las personas tienen la necesidad de crecer y desarrollarse, pero este supuesto no es válido para todos los individuos.

La autorrealización individual. Como lidiar con el sufrimiento diario, en lugar de buscar el desarrollo personal. Como pobreza extrema, las personas mayores, salud, preservar logros y metas.

Aportación personal.

Es un tema muy crucial en la gestión y desarrollo de las organizaciones, ya que examina cómo las personas interactúan dentro de las organizaciones y cómo estas interacciones afectan el desempeño general de la entidad. Desde mi perspectiva, uno de los aspectos más importantes de los fundamentos del comportamiento organizacional es el entendimiento de la diversidad individual dentro de una organización. Cada individuo trae consigo un conjunto único de habilidades, valores, actitudes y experiencias, que pueden influir positiva o negativamente en la organización. Finalmente, considero que el comportamiento organizacional es un campo dinámico que requiere una constante actualización y adaptación, estando dispuestas a evolucionar y adoptar nuevas prácticas que respondan necesidades de sus empleados, para así asegurar su éxito a largo plazo.

Conclusión.

En conclusión, el estudio del comportamiento individual dentro del marco del comportamiento organizacional proporciona una base sólida para mejorar la gestión y la dinámica en las organizaciones. Al comprender las motivaciones, habilidades y actitudes de los empleados, las organizaciones pueden crear ambientes de trabajo más efectivos y satisfactorios, promoviendo así un mayor rendimiento y bienestar general. Se comprendió que el estudio de los fundamentos del comportamiento organizacional tiene un enfoque en el individuo que ofrece una comprensión integral de cómo los comportamientos y características personales impactan en el entorno laboral, que reconoce la importancia del comportamiento individual es crucial para mejorar la eficacia organizacional y fomentar un ambiente de trabajo positivo. En definitiva, los fundamentos del comportamiento organizacional proporcionan herramientas valiosas para la gestión efectiva de los individuos en el contexto laboral. Al integrar el conocimiento sobre el comportamiento individual en las prácticas de gestión, las organizaciones pueden crear ambientes de trabajo más productivos, satisfactorios y alineados con sus objetivos estratégicos. Esto no solo facilita el desarrollo personal y profesional de los empleados, sino que también contribuye al éxito y la resiliencia organizacional en un entorno dinámico y competitivo.

BILIOGRAFÍAS BÁSICAS Y COMPLEMENTARIAS.

1. Idalberto Chiavenato (2009) Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill.
2. Lourdes Munch et al. (2010). Organización, diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento. México: Trillas.
3. Stephen P. Robbins, (2002) Comportamiento Organizacional, São Paulo: Prentice Hall.