

Tema: CUADRO SINOPTICO UNIDAD

I Y II



- NOMBRE DEL ALUMNO: DENILSON ANTONIO CRUZ VELASCO
- NOMBRE DEL DOCENTE: MONICA ELIZABETH CULEBRO GOMEZ
- CARRERA: CONTADURIA Y FINANZAS
- CUATRIMESTRE: 5°
- MATERIA: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
- COMITÁN DE DOMINGUEZ CHIAPAS, 10 DE MARZO DEL 2021

El contexto ambiental y organizacional

Concepto de comportamiento organizacional

Estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones

Se ocupa de

Influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos

Es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones

Introducción al comportamiento organizacional

Se refiere a las acciones de las personas que trabajan en las organizaciones

Se basa, sobre todo, en aportaciones de la psicología y es un campo que trata sobre el comportamiento de los individuos

Es decir, temas como

Personalidad, actitudes, percepción, aprendizaje y motivación.

El CO también tiene aspectos profundos que no se observan a simple vista

Percepciones y las actitudes de los individuos, las normas del grupo, las interacciones informales y los conflictos interpersonales e intergrupales, que influyen en el comportamiento de las personas y los grupos.

Características del comportamiento organizacional

Las principales características del CO son

Es una disciplina científica aplicada, se enfoca en las contingencias, utiliza métodos científicos, sirve para administrar a las personas en las organizaciones, se enriquece con aportaciones de varias ciencias del comportamiento entre ellas: a) Las ciencias políticas, b) La antropología, La psicología etc., está íntimamente relacionado con diversas áreas de estudio, como la teoría de las organizaciones (TO), el desarrollo organizacional (DO) y la administración de personas o de recursos humanos (ARH).

Los tres niveles del comportamiento organizacional

En el estudio del CO se aplica un enfoque dividido en tres niveles jerárquicos

- Macro perspectiva
- Perspectiva intermedia
- Micro perspectiva

Se refiere al comportamiento del sistema organizacional como un todo.

Trata sobre el comportamiento de los grupos y los equipos de la organización.

Analiza el comportamiento del individuo que trabaja solo en la organización.

Concepto de organización

Es un conjunto de personas que actúan juntas y dividen las actividades en forma adecuada para alcanzar un propósito común

Son instrumentos sociales que permiten a muchas personas combinar sus esfuerzos y lograr juntas objetivos que serían inalcanzables en forma individual

Forman un sistema cooperativo racional, es decir, las personas deciden apoyarse mutuamente para alcanzar metas comunes

Las organizaciones son la palanca del desarrollo económico y social de cualquier país. Las relaciones que se observan en la sociedad moderna son posibles gracias a que personas agrupadas se involucran en proyectos comunes

Las organizaciones y su administración

El trabajo en las organizaciones depende fundamentalmente de las personas. Aun cuando las organizaciones posean recursos financieros

Necesitan de las personas para utilizar esos recursos y operar la tecnología en forma eficiente y eficaz

Los recursos y las tecnologías son herramientas o instrumentos de trabajo de las personas; de ahí la necesidad de aumentar gradualmente la capacitación del capital humano para que pueda seguir el ritmo del desarrollo tecnológico.

En general, las organizaciones buscan lo siguiente en las personas:

Enfoque en la misión de la organización, en la visión de futuro, en el cliente, en metas y resultados, en las mejoras y el desarrollo continuos, enfoque de trabajo participativo en equipo, compromiso y dedicación, talento, habilidades y competencias, aprendizaje y crecimiento profesional, ética y responsabilidad

Diseño organizacional

Proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategia

La estructura representa la interrelación entre los órganos y las tareas dentro de una organización, y es doblemente dependiente: hacia fuera, depende de la estrategia que se ha definido para alcanzar los objetivos globales, y dentro de la organización depende de la tecnología que utiliza

Tamaño y ciclo de vida

Las organizaciones pueden clasificarse como grandes, medianas, pequeñas y micro

Las etapas del ciclo de vida de una empresa son: nacimiento, infancia, juventud, madurez,

El diseño organizacional permite a la organización estructurarse para desempeñar sus actividades y alcanzar sus objetivos. Para comprender el diseño de la organización es necesario conocer la función que desempeña.

La visión es la imagen que la organización tiene de sí misma y de su futuro

Cultura organizacional

Cada sociedad o nación tiene una cultura que influye en el comportamiento de las personas y las organizaciones.

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.

Las generaciones viejas buscan que las nuevas adopten sus pautas culturales, pero éstas se resisten y reaccionan, lo que produce transformaciones graduales. Estas actitudes comunes, códigos de conducta y expectativas compartidos definen subconscientemente ciertas normas de comportamiento

Así como cada persona tiene una cultura, las organizaciones se caracterizan por tener culturas corporativas específicas. El primer paso para conocer a una organización es conocer su cultura.

La cultura organizacional no es algo palpable. Sólo puede observarse en razón de sus efectos y consecuencias.

Las personas en las organizaciones y Teorías de la motivación

Concepto de motivación

Impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.

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

La motivación es el concepto más vinculado con la perspectiva microscópica del CO. A pesar de la enorme importancia de la motivación, 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

Proceso de motivación

A una persona le puede gustar su trabajo porque satisface sus necesidades sociales y de seguridad. No obstante, las necesidades humanas siempre están cambiando. Lo que motiva a una persona hoy podría no estimularla mañana.

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) o negativas (críticas, advertencias, desinterés personal y negación de un ascenso).

Las necesidades pueden ser fisiológicas (alimento), psicológicas (autoestima) o incluso sociológicas (interacción social).

Ellos son el motor de las respuestas conductuales o las desencadenan. Por ello, cuando surge una necesidad la persona se vuelve más susceptible a los esfuerzos que hacen los líderes o los gerentes por motivarla

Teorías de la motivación (Pirámide 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.

Necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización

La teoría de Maslow se basa en necesidades que no han sido satisfechas influyen en el comportamiento y lo dirigen hacia metas u objetivos individuales.

Teorías de la motivación (Teoría de los dos factores de Herzberg)

Según Herzberg, la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados:

Los factores higiénicos

Son las condiciones de trabajo que rodean a la persona

Incluyen las instalaciones y el ambiente y engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc.

Los factores motivacionales

Se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él.

Cuando los factores motivacionales son óptimos elevan sustancialmente la satisfacción de las personas y cuando son precarios acaban con ella

Los factores de satisfacción son: • Uso pleno de las habilidades personales • Libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo • Responsabilidad total por el trabajo • Definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo • Autoevaluación del desempeño

Cada uno de los dos factores tiene una dimensión propia, los planteamientos de Maslow y Herzberg coinciden en algunos puntos, lo que ofrece una perspectiva más amplia y positiva sobre la motivación humana para el trabajo.

Teorías de la motivación (Teoría de las necesidades de McClelland)

Sostiene que la dinámica del comportamiento humano parte de tres motivos o necesidades básicas

La necesidad de realización, La necesidad de poder, La necesidad de afiliación

Estas tres necesidades son aprendidas y adquiridas a lo largo de la vida como resultado de las experiencias de cada persona. Como las necesidades son aprendidas, el comportamiento que es recompensado tiende a repetirse con más frecuencia. Como resultado de ese proceso de aprendizaje, las personas desarrollan pautas únicas de necesidades que afectan su comportamiento y desempeño.

Propia interna, propia externa, otro interna, otra externa

Ante una situación de inequidad, la persona tiene seis opciones: modificar las entradas, modificar los resultados, distorsión de la propia imagen, distorsión de la imagen de otros, buscar otro punto de referencia para obtener otra base de equilibrio, abandonar la situación

Teorías de la motivación (Teoría de la equidad)

Fue desarrollada por Adams, y es la primera que se refirió al proceso de motivación; se basa en la comparación que las personas hacen entre sus aportaciones y recompensas y las de otros.

Analizan lo que reciben de su trabajo (resultados) en relación con lo que invierten en él (entradas), y comparan esa relación con las de otras personas relevantes.

Se observan tres estados posibles: equidad, inequidad negativa e inequidad positiva

Se pueden utilizar cuatro referencias para la comparación

Las personas se comparan con amigos, vecinos, colegas de la misma organización o de otras, o con empleos anteriores, y escogen su punto de referencia con base en el nivel de atractivo o de información al respecto.

Teorías de la definición de objetivos

Según Edwin Locke, la principal fuente de motivación es la intención de luchar por alcanzar un objetivo.

Éste indica a la persona qué debe hacer y cuánto esfuerzo tendrá que invertir para lograrlo.

Analiza el efecto que la especificación de objetivos, los desafíos y la realimentación producen en el desempeño de las personas

Según la teoría de la determinación de objetivos, existen cuatro métodos básicos para motivar a las personas

El dinero. No debe ser el único motivador, sino que se debe aplicar junto con los tres métodos siguientes. 2. Definición de objetivos. 3. Participación en la toma de decisiones y en la definición de objetivos. 4. Rediseño de los puestos y las tareas, de modo que representen un desafío mayor y atribuyan más responsabilidad a las personas.