



UNIVERSIDAD
UNIVERSIDAD
DEL SURESTE
DEL SURESTE
Pasión por
"Pasión por
educar"
educar"

NOMBRE DEL TRABAJO: CUADRO SINOPTICO

MATERIA: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

—————▶
—————▶
PRESENTA EL ALUMNO: MISAEL ESPINOSA AGUILAR

MODALIDAD: SEMIESCOLARIZADO

Comitan De Domínguez Chiapas

a 14 De Marzo Del 2021

EL CONTEXTO AMBIENTAL Y ORGANIZACIONAL

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Estudios de los grupos de las personas y de los grupos que actúan en las organizaciones.

CO, retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre personas y organizaciones.

las organizaciones no son los que muestran determinados comportamientos si no las persona y los grupos que participan y actúan en ellas.

CARACTERISTICAS DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Tiene características distintivas

El CO es una disciplina científica, se enfoca en las contingencias, utiliza métodos científicos, administra a las personas científicas.

Ciencias del comportamiento: ciencias políticas, antropología, la psicología, la sociología, la sociología organizacional.

ORGANIZACION

Conjunto de personas que actúan juntos y dividen las actividades.

Forman un sistema corporativo racional, personas deciden apoyarse mutuamente para alcanzar metas comunes

Los recursos humanos de las organizaciones están constituidos por dos individuos, es decir por la gentes que desempeña actividades y hace aportaciones que permite a la organización servir para un propósito

ORGANIZACIONES Y SU ADMINISTRACION

El trabajo en las personas dependen fundamentalmente

Las organizaciones poseen, recursos financieros, materiales y mercadológicos, e infraestructura tecnológica,

las organizaciones buscan los siguientes en las personas: enfoque en la misión, de la organización, enfoque en la visión del futuro, enfoque en el cliente, enfoque en rentas y resultados , enfoque en las mejoras y resultados ,compromiso y dedicación

DISEÑO ORGANIZACIONAL

Proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para alcance de sus objetivos y estrategias.

Involucra aspectos centrales, por ejemplo como dividir el trabajo, y asignarlos a distintos puestos, grupos, unidades y departamentos.

Debe tomar en cuenta diferentes variables: Factores ambientales, aspectos de las operaciones, dimensiones anatómicas de las organizaciones, consecuencias conductuales,

Cultura organizacional

La cultura comprende, valores compartidos, hábitos y costumbres, ,códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos.

cinco dimensiones culturales: Universalidad contra particularidad, individualismo contra colectivismo, neutralidad contra efectividad, relaciones específicas contra relaciones difusas, relación personal contra atribución.

La cultura organizacional no es algo palpable, solo puede observarse en razón de sus efectos y consecuencias , la forma en que interactúan las personas , las actitudes predominantes, los supuestos subyacentes, las aspiraciones y los asuntos relevantes.

LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES

CONCEPTO DE MOTIVACION

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

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

Por lo general se utilizan términos como necesidades, deseos, voluntad, metas, objetivos, impulsos, motivos e *incentivos*

PROCESO DE MOTIVACION

Está dirigido a metas y las metas o a las necesidades.

Características: las necesidades y las carencias provocan tensión e incomodidad en la persona, las personas escogen un curso de acción para satisfacer determinada necesidad o carencia, si la persona satisface la necesidad el proceso de motivación habrá tenido éxito.

Esa evaluación del desempeño determina algún tipo de recompensa o sanción para las personas, Se desencadena un nuevo proceso de motivación y se inicia otro ciclo.

TEORIA DE LA MOTIVACION (Maslow)

Basada en la llamada pirámide de necesidades.

Identifico las siguientes necesidades: las necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, las necesidades sociales, necesidad de estima, la necesidad de autorrealización.

Basa en los siguientes argumentos: Cada persona nace con cierto bagaje , a partir de una cierta edad cada persona emplea un largo camino de aprendizaje , el comportamiento del individuo esta está sujeto a la influencia de un gran número de necesidades. cierto bagaje de necesidades fisiológica.

TEORIA DE LOS DOS FACTORES DE(HERZBERG)

La motivación de los factores de las personas, para el trabajo depende íntimamente relacionados

Factores de insatisfacción incluye: salario percibido, prestaciones sociales percibidas, condiciones físicas de trabajo, relaciones con el gerente, relaciones con los colegas y camaradería, políticas de organización

Los factores de satisfacción son: Uso pleno de las habilidades personales, libertad para decidir como ejecutar el trabajo, personalidad total en el trabajo, definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo, autoevaluación del desempeño.

TEORIAS DE LAS NECESIDADES DE Mc Clelland.

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

Conclusiones: La necesidad de realización no garantiza un buen desempeño como ejecutivo en las grandes organizaciones, la combinación de una gran necesidad de poder y una escasa necesidad de socialización parecen estar relacionadas con el éxitos de los gerentes.

TEORIA DE LA EQUIDAD

Se basa en la comparación de las personas hacen entre sus aportaciones y recompensas y las de otros.

Cuatro referencias para la comparación: Propia interna, propia externa, otro interna, otro externa.

Situación de equidad tiene seis opciones: modificar las entradas, modificar los resultados, distribución de la propia imagen distribución de la imagen de otros.

TEORIA DE DEFINICION DE OBJETIVOS

Principal fuente de motivación en la intención de luchar por alcanzar un objetivo

Varios aspectos de definiciones objetivos: La importancia de los objetivos para motivar a las personas , por que los objetivos bien definidos mejoran el desempeño individual, la realimentación generada por el logro de objetivos favorece un mejor desempeño.

Métodos básicos para motivar a las personas: El dinero, definiciones de objetivos, participación en la toma de decisiones, diseños de los puestos y las tareas.