

UDS



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

FACULTAD DE MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Reporte de lectura



Comportamiento Organizacional^K

Cherrington (1989: 27): “El campo del comportamiento organizacional se desarrolló primordialmente gracias a las contribuciones de la psicología, la sociología y la antropología. Cada una de ellas aportó ideas relevantes para los acontecimientos organizacionales que se combinaron en una materia por separado conocida como comportamiento organizacional.”

Concepto

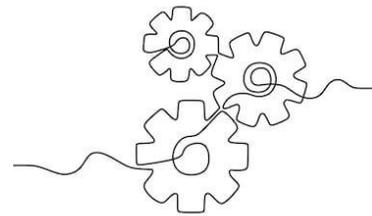
En el comportamiento organizacional se investiga el impacto de los sujetos tanto de manera individual como grupal en la conducta dentro de las organizaciones, siempre en la búsqueda de poner en práctica estos conocimientos para hacerlas más eficientes. “Es una disciplina que investiga el influjo que los individuos, grupos y estructura ejercen sobre la conducta dentro de las organizaciones, a fin de aplicar esos conocimientos para el desarrollo de éstas”. Gigson

Dentro de cada una de las organizaciones, la importancia del comportamiento humano radica en que permite identificar las estrategias de administración del personal para obtener mejores resultados en la organización, así como una mejor respuesta de los trabajadores ante los diversos cambios del mercado laboral, las variables económicas que impactan a las organizaciones y a sus colaboradores y los retos que acompañan a la globalización, también redundar en un manejo óptimo de la diversidad laboral y el aumento de las capacidades del personal. Además, estimula un cambio en la administración del capital humano para lograr el equilibrio entre la vida personal y laboral de los individuos, lo cual será reflejado en un aumento de la productividad.

Estructura

Primeramente, se destaca la importancia de las habilidades interpersonales, ya que no solamente se deben tener habilidades en el ámbito económico, sino que estas habilidades interpersonales como la comunicación y liderazgo, estas y otras habilidades ayudan los gerentes a atraer y mantener empleados con alto desempeño. Teniendo conocimiento de esto, es básico saber qué es lo que los gerentes hacen. Su función es hacer las cosas a través de otros, tomar decisiones, asignar recursos y dirigir las actividades para conseguir las metas establecidas.

Estas actividades son hechas dentro de la organización, que es un grupo de dos o más personas trabajando para conseguir una meta en común. Davis, K & Newstrom J. (1991) “Es la materia que busca establecer en que forma afectan los individuos, los grupos y el ambiente en el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, siempre buscando con ello la eficacia en las actividades de la empresa”.



Teorías

Explicaciones basadas en la estructura corporal

Otro tipo de explicaciones hacen referencia a la estructura corporal como causa de la conducta, así por ejemplo se habla de que las personas delgadas tendrán cierto tipo de “carácter” en tanto que las personas obesas otro. Un tipo de explicación que se basa en la estructura corporal y que es más aceptada por los psicólogos es aquella que toma al sistema nervioso como el origen de la conducta. De tal forma que, si el sistema nervioso de un estudiante funciona, su aprendizaje será óptimo en tanto que si su cerebro “no funciona” la persona tendrá dificultades. Algunos ejemplos de este tipo de teorías son la frenología, la teoría de Lombroso y más recientemente la teoría de Sheldon y la actual, modificada desafortunadamente famosa Programación neurolingüística.

Frenología

En 1839 Joseph Francis Gall, desarrollo una teoría conocida como frenología. Gall afirmaba que las causas de la criminalidad están en la forma del cráneo. Estableció 38 zonas del cráneo y señaló cuál de ellas era la causa del crimen.

Teoría genética

En 1869 Francis Galton publica un libro en el que se dice que existe una base genética para las diferencias individuales y la genialidad se presenta en familias, en forma específica. En su libro utilizó biografías de hombres eminentes, para probar su tesis.

Teorías

Teoría del carácter criminal

En 1902 Cesar Lombroso señaló que el delito es producto de tendencias innatas que pueden ser observadas en ciertos rasgos físicos o fisonómicos como las asimetrías craneales, determinadas formas de mandíbulas, orejas, arcos superciliares, entre otros. También señaló que existen otros factores como el clima, la orografía, el grado de civilización, la densidad de población, la alimentación, el alcoholismo, la instrucción, la posición económica y hasta la religión.

Teoría de William Sheldon

Más recientemente William Sheldon clasifica a los individuos en los tres tipos básicos de cuerpo. Encontró una relación entre cada tipo de cuerpo y el comportamiento que muestra la persona. El endomorfo, de cuerpo blando y redondo, es sociable, convencional y gusta de la buena mesa y la comodidad física. El mesomorfo, de cuerpo musculoso, gusta de los ejercicios violentos y es aventurero, enérgico y directo. El ectomorfo, de cuerpo delgado, es sensible, tímido, tiende a sentirse preocupado y teme a los grupos.

Programación neurolingüística

Una teoría que recientemente se ha puesto de moda es la programación neurolingüística, al igual que las teorías mencionadas coloca en el cuerpo el origen de nuestra conducta. La programación neurolingüística (PNL) es una tecnología desarrollada por Richard Bandler en los años 70s. Para esta teoría nuestra mente filtra toda la información que captamos del exterior y con el resultado construye los mapas que usamos para interactuar en el mundo. Existen 3 canales de entrada principales por los cuales recibimos información sobre el mundo que nos rodea: el visual, el auditivo y el kinestésico.

Explicaciones basadas en causas internas

Un tercer tipo de explicación de la conducta es aquella que utiliza agentes internos sin dimensiones físicas, haciendo frecuente referencia a estados mentales, estados de ánimo, capacidades, etc. Por ejemplo, se dice que una persona no quiere trabajar porque tiene un problema de actitud, que un estudiante no tiene buenos resultados porque tiene un problema de aprendizaje, se habla también de que si alguien participa en clase lo hace porque es una persona entusiasta, y se explica un buen desempeño académico a partir de que el estudiante posee un Coeficiente Intelectual Superior al término medio.

Teoría X y Y

Douglas Mc Gregor sistematizó el pensamiento de muchos administradores y les puso nombre a las formas tradicionales que los gerentes ocupan para explicar el comportamiento de sus trabajadores. Llamó teoría X al concepto en el que los gerentes consideran que al trabajador no le gusta trabajar, piensan que es necesario forzar, controlar y dirigir amenazando con castigos para que se logren los objetivos y en donde se piensa que el individuo típico evitará cualquier responsabilidad, tiene poca ambición y quiere seguridad, ante todo. Mc Gregor en cambio llamó Teoría Y a aquella forma de pensar de los directivos en la que se considera que nos es necesaria la coacción o la amenaza para conseguir que los individuos se esfuercen para lograr los objetivos, los trabajadores se piensan, buscan responsabilidades, la mayoría poseen un alto grado de imaginación, creatividad e ingenio que le serviría a la organización para resolver sus problemas.

Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow es probablemente una de las más conocidas, en esta teoría se afirma que en el ser humano existe una jerarquía de 5 necesidades: Fisiológicas: Hambre, sed, refugio, sexo, y otras necesidades físicas. Seguridad: Incluye la seguridad y la protección del daño físico y emocional. Sociales: Se refiere a las necesidades de afecto, la pertinencia, la aceptación y la amistad. Estima: Incluye factores internos como la autoestima, la autonomía y el logro y necesidades externas como el estatus, el reconocimiento y la atención. Autorrealización: Es la necesidad de crecer y lograr el desarrollo de nuestro potencial.

Teoría de los factores motivacionales de Herzberg

La teoría de los factores motivacionales de Herzberg propone dos niveles de necesidades. Los factores de higiene, que evitan la falta de satisfacción, pero no motivan entre los cuáles se incluye: la administración y las normas de una compañía, la supervisión, los salarios, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo. El segundo tipo de factores se llaman motivacionales que incluyen la realización, el reconocimiento, las responsabilidades, los ascensos y el trabajo mismo.

Teoría del establecimiento de metas

Edwin Locke propuso que las intenciones de trabajar hacia una meta son una fuente de motivación importante en el trabajo. Estas metas le dicen al trabajador que tiene que realizar y cuanto esfuerzo tienen que realizar. Las metas específicas incrementan el desempeño, las metas difíciles cuando son aceptadas por los trabajadores dan un desempeño más alto y la retroalimentación conduce a un mejor desempeño.