

Nombre de la alumna:

Virileyma Juárez González

Nombre del profesor:

Nayeli Morales Gómez

Nombre del trabajo:

Cuadro sinóptico

Materia:

Comportamiento y cultura organizacional

1er. Cuatrimestre Grupo "A"

Fundamentos del comportamiento organizacional

Introducción al CO

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

Se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones.

Aspectos del CO

Superficiales

Los que se observan sin dificultad como: las estrategias de la organización, la definición de sus objetivos globales, las políticas y los procedimientos adoptados, la estructura de organización, la autoridad formal y la cadena de mando, así como la tecnología que utiliza.

Profundos

Los que no se observan a simple vista como: las 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.

Principales características del CO

El CO es una disciplina científica aplicada

Está ligado a cuestiones prácticas cuyo objeto es ayudar a las personas y a las organizaciones a alcanzar niveles de desempeño más elevados.

El CO se enfoca en las contingencias

Procura identificar diferentes situaciones de la organización para poder manejarlas y obtener el máximo provecho de ellas.

Utiliza el enfoque de situaciones para manejar las organizaciones y a las personas.

El CO utiliza métodos científicos

Formula hipótesis y generalizaciones sobre la dinámica del comportamiento en las organizaciones y las comprueba empíricamente.

El CO se basa en la investigación sistemática propia del método científico.

El CO sirve para administrar a las personas en las organizaciones

Las organizaciones son entidades vivas y entidades sociales, porque están constituidas por personas.

El objetivo del CO es ayudar a las personas y las organizaciones a entenderse cada vez mejor para tener éxito en su actividad dentro o fuera de las organizaciones.

Contribuciones de otras disciplinas al estudio del CO.

Las ciencias políticas

Retoma conceptos relativos al poder, el conflicto, la política organizacional, etcétera.

La antropología

Analiza la cultura de las organizaciones, los valores y las actitudes, entre otros aspectos.

La psicología

Ha desarrollado conceptos relativos a las diferencias individuales, la personalidad, los sentimientos, la percepción, la motivación, el aprendizaje, etcétera.

La psicología social

Analiza conceptos relativos al grupo, la dinámica grupal, la interacción, el liderazgo, la comunicación, las actitudes, la toma de decisiones en grupo, además de otros.

La sociología

Referente al estatus, el prestigio, el poder, el conflicto, y varios otros

La sociología organizacional

Referente a la teoría de las organizaciones y la dinámica de las organizaciones, entre otros conceptos.

El CO 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).

El CO suele orientarse teóricamente hacia el microanálisis, utiliza los enfoques teóricos de las ciencias del comportamiento para concentrarse en el comportamiento de los individuos y de los grupos.

**Elementos
claves del
CO**

Personas

Constituyen el sistema social interno de la organización.

Está compuesto por individuos y grupos, tanto grandes como pequeños, para alcanzar sus objetivos.

Estructura

Define las relaciones oficiales de las personas en el interior de las organizaciones.

Para ejecutar todas las actividades en una organización para que su trabajo sea eficaz.

Tecnología

Proporciona los recursos con los que trabajan las personas e influyen en la tarea que desempeñan.

Posee una influencia positiva en las relaciones de trabajo.

Medio

Debe ser tomado siempre en cuenta cuando se estudia el comportamiento humano en las organizaciones.

El hombre tiene una serie de necesidades que desea satisfacer y en muchas oportunidades esa satisfacción la consigue en el medio de trabajo donde se desenvuelve, debido a que cada individuo tiene una carga emocional y unas vivencias diferentes.

El individuo

Variables del comportamiento organizacional

Nivel individual

Indica determinadas características que habrán de influir en su comportamiento en el trabajo: edad, sexo y estado civil; características de la personalidad; valores y actitudes; niveles básicos de habilidad; percepción, toma de decisiones individual, capacidad de aprendizaje y motivación, etc.

Nivel de grupo

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

Nivel de sistema organizacional

Es decir, 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 se incorpora a la organización llevando consigo todo su bagaje psicológico.

El cual aporta sus habilidades, destrezas, valores, percepciones, actitudes, motivaciones, expectativas, metas, temperamento y personalidad, asimismo sus actitudes, inteligencia, conocimientos y competencias, las cuales pueden ser congruentes con los objetivos de la organización.

El subsistema instintivo

Compuesto de sus necesidades fisiológicas o primarias.

Lo cual debe satisfacer la organización para que el individuo pueda laborar con comodidad y seguridad.

El individuo

El subsistema volitivo y motivacional

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

Entre estas necesidades podemos encontrar las necesidades de reconocimiento, de estatus, de afecto, de poder, de pertenencia, etc., los cuales tendrán que ser factibles de ser logrados en la organización.

El subsistema cognitivo

Es el conjunto de habilidades intelectuales, como la inteligencia, la creatividad, la capacidad de análisis y síntesis, etc.

Permiten al individuo aplicarlo y desarrollarlo y en compensación ser retribuido, ascendido y reconocido.

El subsistema emotivo/afectivo

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

Determina sus niveles de identificación y de satisfacción dentro de la organización.

El subsistema conativo

Es la expresión de sí mismo, mediante la amplia gama de conductas con que se manifiesta el individuo dentro de la organización.

Lo cual se manifestará de manera diaria y permanente en el ejercicio de sus roles, tareas y funciones.

El individuo

Actitudes

son declaraciones de evaluación favorables o desfavorables, relativas a objetos, personas o acontecimientos.

Las actitudes constituyen las predisposiciones hacia los aspectos del mundo, proporcionan la base emocional de las relaciones y la identificación de una persona hacia los demás.

Personalidad

Es considerada relativamente estable de características, tendencias y temperamentos que han sido formadas de manera significativa por herencia y por factores sociales, culturales y ambientales.

Esta serie de variables determinan los aspectos comunes y las diferencias en la conducta del individuo. Hace notar que la personalidad del individuo es formada fuera de la institución laboral.

Aprendizaje

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

Involucra cambios, esto puede ser bueno o malo desde un punto de vista organizacional.

El individuo

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.

Toma individual de decisiones

Es un estado de discordancia entre la situación actual de las relaciones y algún estado deseado, que requiere de cuidado sobre los cursos alternos de acción.

Existen seis pasos que se deben seguir en un modelo racional de toma de decisiones:

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

Valores

Son objeto de estudio pues son la base para entender las actitudes y las motivaciones y porque influyen en nuestra percepción.

Los valores de cada persona provienen de una fuente que son la familia, los amigos, la escuela con los maestros, la cultura del país donde se viva y forman parte de la personalidad.

Actitudes

son aprobaciones o desaprobaciones a través de enunciados llamados de evaluación es decir es la forma de representar como se siente una persona.

Existen 3 tipos de actitudes que son:

- ❖ Satisfacción en el trabajo.
- ❖ Compromiso con el trabajo.
- ❖ Compromiso organizacional.

Motivación y sus aplicaciones

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.

Provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado.

Proceso de motivación

Las necesidades y las carencias

Provocan tensión e incomodidad en la persona, lo que desencadena un proceso que busca reducir o eliminar esa tensión.

La persona escoge un curso de acción

Para satisfacer determinada necesidad o carencia surge el comportamiento enfocado en esa meta (impulso).

La persona satisface la necesidad

La satisfacción elimina o reduce la carencia. Sí por algún obstáculo no logra la satisfacción, surgen la frustración, el conflicto o estrés.

Evaluación del desempeño

Determina algún tipo de recompensa (incentivo) o sanción para la persona.

Teorías de la motivación

Teoría 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:

- ❖ Las necesidades fisiológicas.
- ❖ Las necesidades de seguridad.
- ❖ Las necesidades sociales.
- ❖ Las necesidades de estima.
- ❖ Las necesidades de autorrealización

Maslow se basa en los siguientes argumentos

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

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

A partir de cierta edad, cada persona emprende un largo camino de aprendizaje de nuevas pautas de necesidades. Las necesidades fisiológicas y las de seguridad son necesidades básicas para la conservación y supervivencia del individuo.

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

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

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.

Bibliografía

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