



COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Nombre: Tarea del segundo parcial.

Desarrollo de la actividad:

Cuestionario de la unidad 7.

ADRIAN ANTONIO ----- 4°

Cuatrimestre

**LICENCIATURA EN MEDICINA VETERINARIA
Y ZOOTECNIA**

Lic victor.

Cuestionario de la unidad 7.

1. Comente cómo han evolucionado los supuestos sobre la naturaleza humana en la teoría de la administración.
2. Las personas responden exclusivamente a motivos salariales o económicos.
3. Las personas actúan por necesidades sociales y por estar junto a otras personas.
4. Las personas desempeñan las diferentes funciones en distintas organizaciones.
5. Las personas procesan información y toman decisiones.

2. ¿Cómo influye la visión de las personas en las prácticas de RH?

- Como costos
- Como restricciones
- Activos (recursos)
- Capital Humano

3. ¿Cómo influyen las características organizacionales y las individuales en el comportamiento de los individuos en las empresas?

- Características individuales:
 - Puestos
 - Diseño organizacional
 - Cultura organizacional
 - Valores organizacionales
 - Estrategia
 - Sistemas de recompensas
 - Sistemas de control
- Características Individuales:
 - Personalidad
 - Aptitudes
 - Habilidades
 - Competencias
 - Creencias
 - Motivaciones

4. ¿Por qué se dice que las personas tienen diferente capacidad de comportamiento?

Pueden levantar cierto peso, pensar con cierta rapidez y correr a una velocidad determinada, lo cual limita su desempeño.

6. Explique por qué las personas tienen diferentes necesidades y formas de satisfacerlas.

Cada individuo puede tener más de una necesidad al mismo tiempo, en las organizaciones las personas están motivadas por numerosas y varias necesidades.

7. Explique por qué las personas piensan en el futuro y escogen cómo comportarse.

Las personas tienen que elegir entre varios comportamientos, cada uno de los cuales tiene cierto potencial para satisfacer sus necesidades.

8. Explique por qué las personas perciben su entorno en función de necesidades y experiencias pasadas.

Las personas actúan con base en su percepción de realidad que les permite comprender lo que pueden hacer y alcanzar.

9. Explique por qué las personas reaccionan en forma emocional.

Influye en los comportamientos pues define la importancia y el atractivo de las acciones y los resultados.

10. Explique los factores que influyen en los comportamientos y las actitudes.

Cambiar uno o varios de los principales factores.

Restringir las alternativas de conducta individual.

11. Comente la importancia de las diferencias individuales.

Las empresas que buscan el éxito deben tratar de capitalizar todas las diferencias individuales de sus asociados para aumentar la competitividad.

11. Defina el capital humano y explique cómo se forma.

Capital humano son las personas que una organización busca y conserva como sus principales activos.

12. Explique las diferencias de las aptitudes individuales.

Hay personas dotadas de habilidades y competencias, pero también hay con deficiencias y dificultades.

13. Defina la aptitud física y enumere sus principales dimensiones.

1. Fuerza muscular
2. La resistencia cardiovascular
3. La calidad del movimiento

14. Defina la aptitud cognitiva y enumere sus cuatro dimensiones.

1. La comprensión verbal
2. La comprensión cuantitativa
3. La capacidad de raciocinio
4. La visualización espacial

15. Explique las características que debe reunir una prueba psicométrica.

1. La validez
2. La precisión

16. Explique las diferencias individuales en la personalidad.

Las aptitudes son aquello que las personas pueden hacer bien. La personalidad se refiere a lo que la persona.

17. Comente las cinco dimensiones de la personalidad.

1. Extraversión
2. Ajuste emocional
3. Afabilidad (simpatía)
4. Sentido de responsabilidad
5. Apertura de interés

19. Mencione las críticas que se han hecho a las evaluaciones de personalidad.

- El sentido de responsabilidad es la única dimensión válida como indicador del éxito en diversos puestos.
- La extraversión es relevante para algunos puestos.
- Aun cuando haya mediciones confiables de cada una de las dimensiones de personalidad
- El escaso valor de los análisis de personalidad para el desempeño de un puesto.

20. Explique cómo utilizar las pruebas de personalidad.

- Extraversión
- Afabilidad
- Sentido de responsabilidad
- Adaptación emocional
- Interés

21. ¿Cuáles son las competencias esenciales de las organizaciones?

- técnicas:
 - Calidad
 - Productividad
 - Innovación
- Humanas:
 - Confiabilidad
 - Relaciones humanas
 - Respeto mutuo
 - Iniciativa personal

22. ¿Cuáles son las condiciones para que una competencia sea esencial para una organización?

1. Valor percibido por los clientes.
2. Diferenciación de sus competidores.
3. Capacidad de expansión.

23. Explique la cadena conocimiento-habilidad-competencia.

- Conocimiento:
 - Saber
 - Saber el cómo y el porqué
 - Información organizada y estructurada
 - Bagaje y referencias cognitivos
 - Aprender a aprender
- Habilidad:
 - Saber hacer
 - Aplicación del conocimiento
 - Transformación del conocimiento en resultados
 - Resolución de problemas
- Competencias:
 - Saber hacer que ocurra
 - Alcanzar los resultados por medio del conocimiento
 - Transformar el conocimiento en riqueza
 - Cambio e innovación
 - Espíritu emprendedor

24. ¿Cómo se deben construir competencias en una organización?

- Seleccionar candidatos
- Promover la rotación
- Admitir y ascender a personas que tengan gran capacidad para aprender
- Sustituir a las personas que no aprenden
- Ayudar a elaborar programas de capacitaciones
- Utilizar recordatorios para aprender
- Utilizar recordatorios para aprovechar las experiencias exitosas.

25. Explique las nuevas características que deben poseer los asociados de una organización.

- Aprender a aprender
- Comunicación y colaboración
- Raciocinio creativo de problemas

- Conocimiento tecnológico
- Conocimiento de los negocios globales
- Desarrollo del liderazgo
- Autoadministración de la carrera

26. ¿Cuáles son las nuevas competencias que exigen las organizaciones?

- Cambios demográficos en la fuerza de trabajo
- Aumento sustancial de los negocios internacionales
- Precisiones competitivas
- Necesidad de puntos de vista diferentes
- Aumento de competitividad
- Complejidad organizacional

27. Explique los beneficios que ofrece la diversidad a las organizaciones.

- Mayor probabilidad de encontrar soluciones originales, creativas e innovadoras.
- Proyección de una imagen ética
- Mayor probabilidad de obtener fidelidad
- Mayor probabilidad de que los asociados estén dispuestos a poner todo su empeño
- Mayor probabilidad de que los asociados desarrollen iniciativa
- Posibilidad de fomentar un clima de trabajo que estimule el crecimiento de las personas
- Contribuye decisivamente a que la organización actúe como un verdadero agente de cambio social.

Cuestionario de la unidad 8.

1. ¿Por qué se afirma que la vida es un proceso incesante de conocimiento del mundo?

Por la percepción ya que esta es la ventana por la cual la información ingresa al organismo humano.

2. Explique la teoría del campo de Lewin.

Según esta teoría se trata del entorno del ser humano tanto como psicológico como conductual que es todo lo que las personas perciben de objetos como de otras personas.

3. Presente un concepto de percepción.

es un proceso activo por medio del cual las personas organizan e interpretan sus impresiones sensoriales para dar un significado al entorno.

4. ¿Qué es la cognición?

Es la manera en que una persona percibe e interpreta para sí misma su medio.

5. ¿Por qué se dice que el individuo es un procesador de información?

Porque cuentan con factores externos, factores internos y factores dinámicos, y porque responden al ambiente de acuerdo con la manera en que se expone a la información por medio de su percepción y comprensión o de la opinión que desarrolla sobre lo que percibe y comprende.

6. Comente el proceso de percepción.

El proceso de percepción es el que ocurre por medio de los sentidos por medio de los cuales recibimos y representamos la información por medio de nuestros órganos sensoriales.

7. Explique por qué aquello que interpretamos como real no es la realidad, sino una representación de ésta.

Porque no todo lo que percibimos es real ya que para saber si es real o no hay que experimentarlo primero para poder apreciar la realidad por nosotros mismos.

8. ¿Cuáles son los factores que influyen en la percepción? Explíquelos.

Factores de la situación: son los elementos del contexto en el cual se perciben los objetos, las personas o las situaciones. Factores situados en el banco: son los factores que están dentro del banco observado. Factores internos: son los elementos psicológicos del observador que trata de explicar lo que es percibiendo.

9. Comente los factores externos.

Estos son los elementos del contexto en el cual se perciben los objetos las personas o las situaciones los cuales pueden ser una persona que viste traje y corbata sería percibida como normal.

10. Comente los factores que están dentro del blanco.

Son los factores que están dentro del banco observado tales como la intensidad, el tamaño, el cambio, el contraste y la repetición

11. Comente los factores internos.

Son los elementos psicológicos del observador que trata de explicar lo que está percibiendo los cuales pueden ser la atención, los motivos o aspectos motivacionales y los intereses y valores.

12. Explique las principales distorsiones de la percepción.

La percepción selectiva: las personas interpretan en forma selectiva todo lo que ven, de acuerdo a sus intereses, antecedentes, experiencias y actitudes. El efecto de halo: es la tendencia a generalizar una percepción. La proyección: consiste en atribuir características propias a otra persona. El estereotipo: es un juicio de opinión sobre una persona basado en la percepción del grupo al cual esta pertenece.

13. ¿Qué es un estereotipo?

Es un juicio de opinión sobre una persona basado en la percepción del grupo al cual esta pertenece (raza, credo, nacionalidad, afiliación política, etc.)

14. Enuncie el concepto de disonancia cognitiva y explíquelo.

Se basa en la premisa de que toda persona se esfuerza por establecer un estado de consonancia o consistencia consigo misma y con su entorno. Es decir que las personas luchan por lo consistente y no toleran la inconsistencia o lo que no es real.

15. Explique la relación disonante, la consonante y la irrelevante.

Relación disonante: se presenta con lo contradictorio es decir la conciencia del peligro y la persistencia del hábito. Relación consonante: se presenta cuando el comportamiento de la persona demuestra que acepta y valora sus creencias. Relación irrelevante: se presenta cuando dos elementos no tienen relación alguna entre sí y el comportamiento no tiene que ver con sus convicciones personales.

16. Presente un concepto de atribución.

Es un hecho o cualidad con la que cuenta una persona. Es decir, cuando se le atribuye una cuestión a una persona, esta debe asumir todas las causas y consecuencias que conllevan llevar consigo lo asignado.

17. Explique la diferenciación, el consenso y la coherencia de la atribución.

Diferenciación: ocurre si la persona presenta comportamientos diferentes en situaciones distintas. Consenso: si varias personas muestran la misma reacción ante un hecho similar se presenta un comportamiento de consenso. Coherencia: el observador busca que haya consistencia y coherencia en las acciones de otras personas.

18. ¿Qué son los paradigmas? ¿Cómo funcionan?

Es un conjunto de reglas que definen fronteras entre lo correcto y lo incorrecto, lo verdadero y lo falso, lo que se debe y no se debe hacer, delimita una línea de pensamiento que indica que está dentro de lo permitido. Funcionan como una pauta que define el comportamiento de las personas.

19. Explique los nuevos paradigmas que están surgiendo en todas las ciencias.

Los nuevos paradigmas no se concentran en las habilidades sino en las relaciones entre individuos asociados que buscan un propósito común.

20. Presente un concepto de actitudes.

La actitud es un estado mental de alerta organizado por la experiencia, el cual ejerce una influencia específica en la respuesta de una persona ante los objetos, las situaciones y otras personas.

21. Presente un concepto de decisión y uno de problema.

Es un objeto mental y puede ser tanto una opinión como una regla o una tarea para ser ejecutada y/o aplicada. Problema: es un determinado asunto o una cuestión que requiere de una solución.

22. Explique por qué las organizaciones se entienden como sistemas de decisiones.

Porque dentro de la organización se realizan tomas de decisiones y por medio de estas se cumplen objetivos.

23. ¿Cuáles son las decisiones programadas y las no programadas?

Decisiones Programadas: son aquellas que se repiten, son cotidianas, están bien definidas y siguen procedimientos establecidos para resolver el problema. Decisiones no Programadas: son esporádicas y no cuentan con procedimientos definidos para resolver el problema.

24. Comente la teoría de la toma de decisiones y los elementos que componen una decisión.

Es un proceso que consiste en hacer un análisis y elegir entre varias opciones un curso de acción. Sus elementos: Una persona que toma la decisión, Los Objetivos, Las preferencias, La estrategia, La situación, El resultado.

25. ¿Por qué se habla de racionalidad y de racionalidad limitada en la teoría de las decisiones?

Porque todas las personas para tomar una decisión necesitan una cantidad muy grande de información para poder analizar y evaluar la situación.

26. Explique en qué radica la relatividad de las decisiones.

En el proceso de toma de decisiones la elección de una opción implica renunciar a las demás y crear una secuencia de nuevas situaciones y opciones a lo largo de tiempo.

27. ¿Las organizaciones pueden tomar decisiones en lugar de las personas?

No, en una organización los que toman las decisiones son los individuos que están a cargo de la organización.

28. Explique el proceso de la toma de decisiones.

Es complejo y depende tanto de las características individuales de quien toma la decisión como de la situación en que está inmerso y de la forma en que percibe la situación.

29. Comente los cinco estilos para tomar decisiones.

El Estilo Decisivo, El Estilo Flexible, El Estilo Jerárquico, El Estilo Integrador y El Estilo Sistémico

