



Nombre del alumno: Manuela de los Angeles Deara Guzman

Nombre del profesor: Luis Miguel Sánchez Hernandez

Licenciatura: Medicina Veterinaria Y Zootecnia

Materia: Comportamiento Organizacional

Nombre del trabajo: Cuadro sinoptico

Ocosingo, Chiapas a 15 de octubre del 2022

Diferencias individuales y personalidad

Las personas y las organizaciones

Han sido vistas desde diferentes perspectivas

Características individuales

Las personas tienen capacidades diferentes

Levantar cierto peso, pensar con cierta rapidez y correr a una velocidad determinada

Las personas tienen necesidades diferentes y tratan de satisfacerlas

El comportamiento humano está motivado por diversas necesidades

Las personas piensan en el futuro y eligen su comportamiento

Necesidades de cada individuo solo se puede satisfacer si se observa el comportamiento

Las personas perciben su ambiente en función de necesidades y experiencias basadas

Actúan con base en su percepción de la realidad que les permite comprender lo que pueden hacer y alcanzar

Las personas reaccionan en forma emocional

Es raro que las personas sientan neutrales ante lo que perciben o experimentan

Los comportamientos y las actitudes son provocados por muchos factores

- a) Cambiar uno o varios de los principales factores
- b) Restringir las alternativas de conducta individual

Todos se pueden modificar, pero en ningún caso es fácil

Prestar mayor atención al entorno de trabajo que crean para saber si este bloquea las conductas deseables

La importancia de las diferencias individuales

Si todas las personas fuesen iguales la administración sería extremadamente simple y fácil

Capital humano

Poseen habilidades, competencias y conocimientos que son imprescindibles para el éxito de la organización

Diferencias individuales en aptitudes

Aptitud física

Fuerza muscular

Capacidad para ejercer presión muscular contra objetos, oprimirlos, empujarlos, levantarlos, cargarlos o bajarlos

La resistencia cardiovascular

Capacidad de mantener durante un período prolongado una actividad física

La calidad de movimiento

Capacidad de flexionar o extender los miembros del cuerpo

Aptitud cognitiva

La comprensión verbal

Capacidad para comprender y utilizar en forma eficaz el lenguaje escrito y hablado

La habilidad cuantitativa

Capacidad para resolver tipo de problemas con rapidez y precisión

La capacidad de raciocinio

Consiste en pensar en forma inductiva y deductiva para encontrar soluciones a problemas nuevos

La visualización espacial

Capacidad para detectar con precisión la disposición

La validez

Prueba para pronosticar adecuadamente la variable que pretende medir

La precisión

Prueba de presentar resultados semejantes

Diferencias de personalidad entre los individuos

Las cinco dimensiones de la personalidad

Extraversión

Sociable, gregario, decidido, asertivo, parlador, expresivo

Ajuste emocional

Emocionalmente estable y equilibrado, seguro, feliz, satisfecho, tranquilo y no deprimido

Afabilidad

Cordial, confiado, de buen carácter, tolerante, colaborador, cooperador, complaciente

Sentido de responsabilidad

Responsable, digno de confianza, organizado, perseverante, disciplinado, íntegro, emprendedor

Apertura e interés

Curioso, imaginativo, creativo, sensible, flexible, abierto, juguetón

Las competencias esenciales

Valor percibido por los clientes

Toda competencia debe ofrecer a la organización condiciones que agreguen valor

Diferencias de sus competidores

Toda competencia básica debe diferenciar y distanciar a la organización de sus competidores

Capacidad de expansión

Toda competencia básica debe favorecer el crecimiento de la organización

Las competencias que exigen las organizaciones en los nuevos entornos de negocios son las siguientes

Aprender a aprender

Contribuir constructivamente en todo

Comunicación y colaboración

Ejecutar un conjunto de tareas repetidas y aisladas y la calificación de cada persona

Raciocinio creativo y solución de problemas

Administración paternalista asume la responsabilidad de resolver problemas para aumentar la productividad

Conocimientos tecnológicos

Conocer sobre tecnologías

Conocimiento de los negocios globales

La visión de las personas se restringe al centro de trabajo

Desarrollo del liderazgo

El nuevo imperativo es identificar y desarrollar a personas capaces de conducir a la organización

Autoadministración de la carrera

Capacidades que demandan las organizaciones cambian incesantemente

Beneficios de la diversidad

Mayor probabilidad de encontrar soluciones originales, creativas e innovadoras

Proyección de una imagen ética, al rechazar prejuicios y discriminación interna y externa

Mayor probabilidad de obtener fidelidad y lealtad

Mayor probabilidad de que los asociados estén dispuestos a poner su desempeño

Mayor probabilidad de que los asociados desarrollen iniciativa, autonomía y responsabilidad

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

Motivacion

Concepto de motivacion

Es un proceso psicologico basico junto con la percepcion, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje

Motivacion depende de:

- El curso
 - Direccion hacia la cual se dirige el comportamiento
- La intensidad
 - Es el esfuerzo de la persona dirige hacia su curso definido
- La persistencia
 - Cantidad de tiempo durante el cual la persona mantiene un esfuerzo

Esta compuesto por tres elementos

- Necesidades
 - Aparecen cuando surge un desequilibrio fisiologico o psicologico
- Impulsos
 - Son los motivos que sirven para aliviar las necesidades
- Incentivos
 - Algo que puede aliviar una necesidad o reducir un impulso

Proceso de motivacion

Son lo siguiente:

- Las necesidades y las carencias provocan tension e incomodidad en la persona
- La persona escoge un curso de accion para satisfacer determinada necesidad o carencia
- Si la persona satisface la necesidad, el proceso de motivacion habra tenido exito
- Evaluacion del desempeño
- Se desencadena un nuevo proceso de motivacion

Teorias de la motivacion

Piramides de necesidades de Maslow

- Las necesidades fisiologicas
 - Son las de alimentacion, habitacion y proceso contra el dolor e el sufrimiento
- Las necesidades de seguridad
 - Libre de peligros y estar protegidos contra amenazas del entorno externo
- Las necesidades sociales
 - Amistad, participacion, pertenencia a grupos, amor y afecto
- Las necesidades de estima
 - Son las relacionadas con la forma en que una persona percibe y evalua
- Las necesidades de autorrealizacion
 - Elevadas del ser humano y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades

Teoria ERC

- Las necesidades de existencias
 - La existencia, la preservacion y la supervivencia
- Las necesidades de relaciones
 - Deseo de interaccion con otras personas
- La necesidad de crecimiento
 - Desarrollo del potencial humano y el deseo de crecimiento personal

Teoria de los dos factores de Herzberg

- Los factores higienicos
 - Salario percibido
 - Prestaciones sociales percibidas
 - Condiciones físicas de trabajo y comodidad
 - Relaciones con el gerente
 - Relaciones con los colegas y camaraderia
 - Políticas de la organizacion
- Los factores motivacionales
 - Uso pleno de las habilidades personales
 - Libertad para recibir como ejecutar el trabajo
 - Responsabilidad total por el trabajo
 - Definicion de metas y objetivos relacionados con el trabajo
 - Autoevaluacion del desempeño

Teorias de las necesidades adquiridas de McClelland

- La necesidad de realizacion
 - Es la necesidad de exito competitivo
- La necesidad de poder
 - Es el impulso que lleva a controlar a otras personas o influir en ellas
- La necesidad de afiliacion
 - Es la inclinacion hacia las relaciones interpersonales cercanas y amigables

Teoria de la equidad

- Propia interna
 - La experiencia de la persona en otro puesto de la misma organizacion
- Propia externa
 - La experiencia de la persona en el mismo puesto, pero en otra organizacion
- Otro interna
 - Comparacion con otra persona dentro de la misma organizacion
- Otra externa
 - Comparacion con otra persona de otra organizacion

Teoria de la definicion de objetivos

- Motivar a las personas
- Mejoran el desempeño individual
- Mejoran mas el desempeño que los objetivos faciles
- La realimentacion generada por el logro de objetivos favorece un mejor desempeño
- Existen 4 metodos basicos para motivar
 - El dinero
 - Definicion de objetivos
 - Participacion en la toma de decisiones y en la definicion de objetivos
 - Rediseño de los puestos y las tareas

Teorias de las expectativas

- La valencia
 - Valor o la importancia que se concede a una recompensa especifica
- La expectativa
 - La creencia de que el esfuerzo llevara al desempeño deasado
- La instrumentabilidad
 - La creencia de que el desempeño esta relacionado con las recompensas deseadas

Teoria del esfuerzo

- El esfuerzo positivo
 - Aumentar la frecuencia o la intensidad del comportamiento deseable
- El esfuerzo negativo
 - Procura evitar una consecuencia desagradable
- La sancion
 - Para disminuir o eliminar un comportamiento indeseable
- La exincion
 - Anular sus posibles efectos agradables

Vision integrada de las teorias de la motivacion

- Productividad , absentismo, rotacion de personal, satisfaccion y ciudadania de la organizacion

Motivacion y Cultura

- Ambos deben poderarse y aplicarse con medida para producir satisfaccion en el trabajo y recompensas por el desempeño

Clima organizacional

La motivacion individual

- Se siente consigo
- Se siente bien con otros
- Son capaces de enfrentar solas las exigencias de la vida

Utilizacion de las teorias de la motivacion

- Las recompensas monetarias
 - El dinero es un excelente motivador de las personas
- Las recompensas extramonetarias
 - Necesidades sociales y de estima
- El enriquecimiento de las tareas
 - Hacer que el trabajo resulte un motivador
- La flexibilidad del horario de trabajo
 - Es una manera de mejorar el desempeño y aumentar la satisfaccion

Efecto de la administracion

La motivacion esta intimamente relacionada con el estado de animo personal

Se basa en las siguientes premisas

- Todas las personas tienen motivaciones o necesidades basicas
- La provocacion de esas motivaciones depende de la situacion o del ambiente
- Las propiedades particulares del ambiente sirve para estimular o provocar ciertas motivaciones
- Los cambios en el ambiente percibido modificaran la pauta de la motivacion provocada
- La pauta de la motivacion provoca el comportamiento

REFERENCIA BIBLIGRAFIA

Universidad de Sureste. Capitulo 7 “ Diferencias individuales y personalidad”. Capitulo 9 “ Motivacion”. Comportamiento organizacional. Idalberto Chiavenato. Pag, 183-235