Nombre de alumno: Nadia Angélica Pérez Flores.

Nombre del profesor: Luis Miguel Sánchez Hernández.

Nombre del trabajo: Cuadro Sinóptico.

Materia: Comportamiento Organizacional.

Grado: 4°

Grupo: Medicina veterinaria y zootecnia.

Ocosingo, Chiapas 14 de octubre de 2023

UNIDAD II. TEORÍAS, LEYES Y MODELOS EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

2.1. Teoría clásica

- Surge poco después de la Revolución Industrial
- Toda la estructura de las organizaciones formales
- Se basa fundamentalmente en la organización formal o la estructura de la organización
- Henry Fayol
  - Basada en una división del trabajo racional, a través de manuales de organización, de descripción de cargos, de organigramas, de reglas y procedimientos, etc.
  - Realizó importantes aportes a los diferentes niveles administrativos
  - Es considerado el padre de la Teoría Clásica
    - Surge de la necesidad de encontrar principios válidos para administrar organizaciones complejas
    - Tiene 14 principios de administración y para la administración:
      - División de Trabajo
      - Autoridad
      - Disciplina
      - Unidad de Dirección
      - Unidad de Mando
      - Subordinación de interés individual al bien común
      - Remuneración
      - Centralización
      - Cadena escalar
      - Orden
      - Equidad
      - Estabilidad del personal
      - Iniciativa
      - Espíritu de equipo
  - Fue el primero en reglamentar el comportamiento general

2.2. Teoría de la administración científica

- Creado por Frederick W. Taylor
  - Es considerado el padre de la administración científica
  - Describe en cuatro principios, las nuevas responsabilidades de la gerencia:
    - Principio de planeamiento
      - Se trata de: Sustituir la improvisación por la ciencia.
    - Principio de la preparación/ejecución
      - Se trata de: Seleccionar de manera científica y los trabajadores con potencial y capacitarlos en las áreas que se van a desempeñar
    - Principio del control
      - Se trata de: Llevar control adecuado del desempeño laboral.
    - Principio de la ejecución
      - Se trata de: Distribuir distintamente las responsabilidades, estudiar cuidadosamente los movimientos necesarios, proporcionar capacitación de cuanto deben analizarse en relación directa con las máquinas.
  - El enfoque básico de la administración científica en el enfoque en las tareas, con el fin de alcanzar elevada eficiencia industrial
  - Principales métodos científicos aplicables a los problemas de la administración
    - Observación
    - Medición.

2.3. Teoría de las relaciones humanas

- Fue desarrollada por Elton Mayo
  - La hipótesis básica de las relaciones humanas consistió en incrementar el rendimiento del trabajo a cual requería mayor la satisfacción de ellos.
  - Era importante la relación interpersonal integrando al hombre en grupos de trabajo.
  - Las conclusiones a las que se llegaron en la investigación son las siguientes:
    - El nivel de producción no resultante de la integración social
      - Está determinado por las normas sociales y las expectativas que rodean al individuo.
    - El comportamiento social de los trabajadores
      - La administración debe considerar a sus empleados como miembros de un grupo de trabajo
    - Las recompensas y sanciones sociales
      - Las motivaciones económicas eran secundarias en la determinación del sentimiento del trabajador.
    - Los grupos informales
      - Se enfrascan en el comportamiento social de los empleados, así como sus creencias, actitudes y sentimientos.
    - Las relaciones humanas
      - Cada individuo es un mundo diferente e incide en el comportamiento de otros.
    - Importancia del contenido del cargo
      - Los trabajos simples y repetitivos tienden a ser monótonos, afectando negativamente la satisfacción y la productividad del trabajador.
    - El énfasis en los aspectos emocionales
      - Los elementos no planeados del comportamiento humano, se consideran en una fase especial para así todas las grandes figuras de la teoría de las relaciones humanas.

2.4. Teoría de los sistemas

- Esta teoría busca mejor flujo de comunicación, sobreafectión la importancia del factor humano permitiendo su participación en la toma de decisiones, lo que aumenta el sistema dando más confianza a todos los miembros de la organización.
- Uno de los logros de esta teoría se encuentra en la identificación de la organización informal.
- El hombre merece un trato de justicia y dignidad.
- La teoría humanista busca la adecuada satisfacción del individuo como medio para lograr el máximo rendimiento del trabajo individual, y se preocupa por el desarrollo del personal y su motivación.
- El sistema es un conjunto de elementos interrelacionados entre sí, en la medida en que cada uno de ellos mantiene afinidades con los cuales se manejo cualquier organización.
- Esta teoría permite que los administradores describan el comportamiento interno y exterior de las organizaciones.
- La organización toma insumos del entorno, procesa estos recursos y los regresa modificados en producción.
- Las principales conclusiones de la teoría de sistemas son:
  - Consiste en mantener el equilibrio óptimo entre estos componentes.
  - Toda organización toma, procesa y regresa recursos al entorno.
  - El criterio primordial de la efectividad organizacional es a la supervivencia de la organización.
  - La organización se forma, desarrolla, madura y declina en relación con las circunstancias del entorno.
  - Las criterios de efectividad deben reflejar relaciones entre la organización y su entorno externo.
    - Las criterios de efectividad deben reflejar las interrelaciones entre la organización y su entorno externo.

2.5. Modelo de Katz y Kahn

- Considerar a las organizaciones como sistemas abiertos y vivientes.
  - Sistema abierto
    - Ajustó que se concibe en interacción directa con su medio ambiente, de cual recibe todas del cual importa energía, la transforma y exporta en forma de producto, bien o servicio.
  - Importación o entrada
    - La organización recibe materias del ambiente y necesita abastecimiento de ellas.
  - Transformación o procesamiento
    - La organización procesa y transforma materias primas.
  - Exportación o salidas
    - Los sistemas abiertos exportan ciertos productos hacia el medio ambiente.
- De importancia a los factores estructurales, funcionales, sociales y psicológicos dentro de las empresas y considera las interrelaciones con diversos aspectos del entorno.
- Hace énfasis en que no hay nada absoluto en las organizaciones: todo es relativo y siempre depende de algún factor.

2.6. Teoría de la contingencia

- Factores contingentes
  - Depende de:
    - Tecnología
      - Todo el equipo tecnológico de la empresa, así como las técnicas y métodos de trabajo que se utilizan.
      - Complejidad: Está relacionada con el tipo de producción, ya sea de bienes, cual producto, bien o servicio.
      - Interdependencia: La dependencia entre las diferentes unidades organizacionales influye en la forma de operar de la empresa.
    - Tamaño de la organización
      - Por la diferencia de funciones de la organización es preciso buscar la mayor especialización posible.
    - Ambiente
      - Cuando su entorno es inestable y las variables consultadas e incontrolables da una flexibilidad a la organización para adaptarse a nuevos retos y precisas a cambios externos.
    - El empleo de la teoría necesita de la aplicación a un sector específico, al tamaño de la empresa y al contexto que lo rodea.
    - La limitante de esta teoría existe en que no es un modelo de aplicación a todos los problemas que puedo estar presente en las organizaciones.
  - Versátiles y desventajas

2.7. Teorías cognoscitivas

- Tocan su fundamento básico en la visión de que son las necesidades internas del individuo que provocan un determinado comportamiento o actitud.
- Para ellos el individuo es el actor, el hacedor, el que construye su propio mundo y que mediante su percepción y su conocimiento nos actitudes y comportamientos para satisfacer sus deseos.
- Se fundamenta en la idea de que las actitudes y los comportamientos individuales son el resultado de una elección que realiza el individuo, condicionado de acuerdo a la situación espacio temporal que enfrenta el individuo.
- 2.7.1 Teoría de la motivación de McGregor
  - Las necesidades humanas son ordenadas de la siguiente manera
    - Autorealización
      - Involucra el deseo que tenemos cada uno de nosotros de ser cada vez más lo que somos y el deseo de maximizar nuestro potencial intelectual y cultural.
    - Nivel inferior
      - Necesidades vitales, salud, alimentación, abrigo.
    - Necesidades de estabilidad
      - Protección de peligros.
    - Necesidades sociales
      - Son el reconocimiento, la aceptación, el amor, la amistad y el afecto que el ser humano encuentra en los distintos grupos a los cuales pertenece.
    - Necesidad del ego
      - Son las necesidades consigo mismo, como sea, el respeto a uno mismo, el amor propio, las relacionadas con la reputación social, como posición social o respeto de los demás.
    - Permite describir las actitudes de las personas dentro de una organización.
    - Se dedica al estudio de las personas curas, aspiró la alegría, el entusiasmo, el amor y la satisfacción.
    - Construyó su teoría reconociendo que todos ser humano tiene dos tipos de necesidades
      - Las primeras que corrigen deficiencias y las secundarias que persiguen el nivel más alto de existencia del ser humano.
      - La teoría presenta un cinco niveles la jerarquía de las necesidades
        - Necesidades físicas básicas
        - Necesidades de protección y seguridad.
        - Necesidades de pertenencia y sociales.
        - Necesidades de estima y estatus.
        - Necesidades de actualización de si mismo.
      - Aíñade: Los factores psicológicos observables, expectativas humanas únicas y necesidades de ser, de conocer, de crecer, de vida, la responsabilidad, el orgullo y el miedo, entre otras.
- 2.7.2 Teoría de la auto actualización
  - Abraham H. Maslow
- 2.7.3 Teoría centrada en la persona
  - Carl Rogers
- 2.7.4 Teoría Motivación Higiene de Herzberg
  - Frederick Herzberg
  - Factores de higiene
    - La calidad de la supervisión, salario, políticas de pago de la empresa, condiciones físicas del trabajo, relaciones con los demás y seguridad en el trabajo.
  - Necesidad de logro
    - Impulso por sobresalir, obtener un éxito notorio, ser reconocido, destacado, superar a los demás y luchar por el triunfo.
  - Necesidad de poder
    - Hacer que otros se comporten de una manera que no lo hubieran hecho por sí mismo; influir o controlar otras personas.
  - Necesidad de afiliación
    - Tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas.
- 2.7.5 Teoría de las necesidades de logro, de afiliación y de poder
  - Se centra en tres necesidades
    - En la teoría de McClelland se que estas necesidades se aprenden al enfrentar el entorno.
    - Como resultado del proceso de aprendizaje, los individuos desarrollan determinadas actitudes y motivaciones que influyen en su comportamiento y desempeño.
    - El comportamiento de los seres humanos no depende si del pasado, si del futuro sino del espacio psicológico real y actual, donde se encuentran ubicados, es decir, el individuo es el que determina sus necesidades del mismo.
    - Un objeto, persona o situación de valencia positiva produce una fuerza que atrae al individuo; por el contrario, un objeto, persona o situación de valencia negativa produce una fuerza que repele al individuo.
    - Propuesta por Kurt Lewin.
    - Establecen que la motivación depende de las expectativas de los individuos en relación con su capacidad para desempeñar tareas y recibir las recompensas deseadas.
    - Relación esfuerzo-desempeño
      - Consiste en la probabilidad percibida por el individuo de que desarrolla cierta cantidad de esfuerzo la conducirá al desempeño.
    - Relación desempeño recompensa
      - Cuán en que se individuo cree que al desempeño de manera particular, le llevará a la obtención de un resultado deseado.
    - Relación recompensas metas profesionales
      - Cuán en que las recompensas organizacionales satisfacen las metas o necesidades personales de individuo, ante el atractivo que ofrecen las recompensas potenciales para el individuo.
    - La teoría de las expectativas no intenta definir cuáles son las metas, las necesidades o las recompensas, sólo establecer que existen y pueden ser distintos para cada individuo.
- 2.7.6 Teoría de el ajuste de objetivos para el desempeño
  - Edwin Locke
    - El comportamiento de las personas dentro de una organización está determinado por cuatro factores:
      - Las características personales de la persona y las circunstancias del ambiente donde se encuentra el individuo.
      - De acuerdo a la combinación de ambas características, se producen ciertas actitudes, expectativas de la actitud anterior y el Nuevo ajuste de los objetivos del desempeño (es una tarea en la persona)
      - Su habilidad o su esfuerzo, y en lo circunstancial la dificultad de la tarea y la suerte
      - Inestable o estable
- 2.7.7 Teoría de las atribuciones de F. Heider
  - Busca explicar las causas del comportamiento de las personas en función de dos factores:
    - De acuerdo a la combinación de ambas características, se producen ciertas actitudes, expectativas de la actitud anterior y el Nuevo ajuste de los objetivos del desempeño (es una tarea en la persona)
    - Su habilidad o su esfuerzo, y en lo circunstancial la dificultad de la tarea y la suerte
    - Inestable o estable

2.8. Teorías psicoanalíticas

- Se basa en la historia pasada del individuo que marca su inconsciente y en los conflictos que se dan en su interior, mecanismos que impulsan una conducta determinada según las circunstancias.
- 2.8.1 La escuela psicoanalítica Freudiana
  - Freud propone tres divisiones de la conciencia humana
    - Consciente
      - Corresponde a las sensaciones y experiencias en las que se sea atento.
    - Preconsciente
      - Se almacenan las memorias, percepciones y pensamientos de los que no se tiene conciencia
    - Inconsciente
      - Estado o disposición mental que presenta un individuo en el momento de actuar, que no depende de su voluntad ni realidad.
    - Ello
      - Es el receptáculo de los instintos y la libido.
    - Yo
      - No tiene conciencia de la realidad y ella la manera como satisface sus necesidades, lo hace por medio de la conciencia.
    - Superyó
      - Ayuda al individuo a relacionarse con el mundo exterior de manera racional e inteligente, internalizando los valores morales, la educación, reprimiendo, juzga y castiga.
    - Controla de la conciencia y en el lado moral de la personalidad.
  - Identifica tres estructuras básicas de la personalidad
  - Reconoce el impacto de la cultura, la sociedad y la historia en la personalidad.
  - El individuo está siempre en conflicto entre sus necesidades y las exigencias del mundo exterior.
  - El individuo está en constante lucha entre el ello y el superyó.
  - Es el encargado de los instintos y la libido.
  - Es el encargado de la realidad y ella la manera como satisface sus necesidades, lo hace por medio de la conciencia.
  - Ayuda al individuo a relacionarse con el mundo exterior de manera racional e inteligente, internalizando los valores morales, la educación, reprimiendo, juzga y castiga.
  - Controla de la conciencia y en el lado moral de la personalidad.
  - El conflicto entre el ello y el superyó.
  - Es el encargado de la realidad y ella la manera como satisface sus necesidades, lo hace por medio de la conciencia.
  - Ayuda al individuo a relacionarse con el mundo exterior de manera racional e inteligente, internalizando los valores morales, la educación, reprimiendo, juzga y castiga.
  - Controla de la conciencia y en el lado moral de la personalidad.
  - Es el encargado de la realidad y ella la manera como satisface sus necesidades, lo hace por medio de la conciencia.
  - Ayuda al individuo a relacionarse con el mundo exterior de manera racional e inteligente, internalizando los valores morales, la educación, reprimiendo, juzga y castiga.
  - Controla de la conciencia y en el lado moral de la personalidad.
- 2.8.2 Teoría de Erikson sobre el desarrollo psicosocial
  - Confianza frente a desconfianza (del nacimiento y el año de vida)
    - El niño desarrolla que la confianza es fundamental para su supervivencia.
  - Autonomía frente a vergüenza y duda (1 año a 3 años)
    - Controlaran y adquirirán seguridad (mirando independencia, pero aprenderán a experimentar vergüenza y fracaso o a ser cortejo
  - Iniciativa frente a culpa (3 a 6 años)
    - Explorar el mundo por si mismos
  - Laboriosidad frente a inferioridad (6 a 12 años)
    - Adquieren habilidades y competencias en la escuela.
  - Identidad frente a difusión del rol (12 a 18 años)
    - Aprenden cierto roles y no importarse integrarlos de manera congruente.
  - Intimidad frente a aislamiento (18 a 30 años)
    - Capacidad de compartir con otra persona sin miedo a perder la identidad personal.
  - Generatividad frente a estancamiento (40 a 65 años)
    - Se pueden enfrentar a ayudar a otros.
  - Integridad frente a desesperación (65 años en adelante)
    - Experimen su vida anterior y obtienen sentido de integridad.
  - Estado adaptación y un inadaptación, de manera positiva o negativa, respectivamente
- 2.8.3 La escuela Kleniana
  - Hace Melanie Klein el comportamiento humano es el resultado de la definición del conflicto primario entre las buenas y las malas experiencias tempranas entre el ello
  - Es el desarrollo del infante se presentan dos etapas: seguir el modelo de Klein:
    - Fase pensicotoria
      - El niño desarrolla estrategias de defensa contra la ansiedad y la culpa, que son:
    - Fase depresiva
      - Desarrolla determinadas de eliminación o integración a la culpa y sentimientos de amor y felicidad que le ayudan a escindirlo a la eliminación proyectiva.
      - El niño se da cuenta que el buen y el mal pecho son uno mismo, y que el ha estado amando y odiando la misma cosa.

2.9. Teorías conductistas

- Estas teorías presentan la conducta como una consecuencia externa al individuo.
- 2.9.1 La teoría del condicionamiento Clásico de I. Pavlov
  - Está basada principalmente en un reforzamiento, que puede ser positivo o negativo, y de ella se deriva un aprendizaje.
  - Conducta operante
    - Está determinada por el aprendizaje
    - Está comportamiento operante puede ser reforzado positivo o negativo, que son reforzadores positivos o negativo del que fue objeto el individuo.
    - Realizó un experimento con ratas para concluir que un individuo aprende cuando un estímulo neutro se convierte en un estímulo condicionado.
    - Estudió las reacciones estímulo respuesta en el aprendizaje en las ratas, concluyendo que entre el estímulo y la respuesta se desarrolla un vínculo que hace que el individuo aprenda a reclusar estímulos.
    - Cree que el comportamiento obedece más a los estímulos que a las consecuencias con respecto a la conveniencia o no de una actuación, que a un condicionamiento dado.
    - Es el aprendizaje que se da en el individuo es estímulo y la respuesta son consiguientes en el sujeto un mapa cognitivo, el cual le permite predecir el futuro.
    - Desarrolló esta teoría, la cual se fundamenta en la idea de que los seres humanos están dotados de un mapa cognitivo que les permite en situaciones específicas, de cierta personas que por algún motivo se adhieran.
    - Identificó cuatro pasos en el proceso del aprendizaje social:
      - Atención
        - Percibir el comportamiento del modelo en una situación específica.
      - Retención
        - Recordar el comportamiento del modelo cuando se presenta una situación similar.
      - Reproducción
        - Estar motivado para actuar igual al recuerdo.
      - Motivación
        - Consiste en acción al recuerdo.
- 2.9.2 La teoría del condicionamiento operante de E. Thorndike y B. F. Skinner
  - Argumenta que se debe reforzar que las consecuencias de cierta conducta sean agradables de esta manera, habrá mayor probabilidad de que se repitan.
  - Se basó en ratas en siempre será del; ya que al empleado no necesariamente se sentirá motivado por el enfoque que él genera la proporcione.
  - El operante debe de observar y conocer a sus colaboradores para identificar en que momento debe reforzar una conducta y que tipo de reforzador será útil de acuerdo a las necesidades de cada individuo.
- 2.9.3. Teoría del aprendizaje lateral de Bindget
  - H.C. Bindget en 1929
  - Edward Tolman
    - Realizó un experimento con ratas para concluir que un individuo aprende cuando un estímulo neutro se convierte en un estímulo condicionado no lo demuestra mientras no encuentra una recompensa que lo motive.
    - Estudió las reacciones estímulo respuesta en el aprendizaje en las ratas, concluyendo que entre el estímulo y la respuesta se desarrolla un vínculo que hace que el individuo aprenda a reclusar estímulos.
    - Cree que el comportamiento obedece más a los estímulos que a las consecuencias con respecto a la conveniencia o no de una actuación, que a un condicionamiento dado.
    - Es el aprendizaje que se da en el individuo es estímulo y la respuesta son consiguientes en el sujeto un mapa cognitivo, el cual le permite predecir el futuro.
    - Desarrolló esta teoría, la cual se fundamenta en la idea de que los seres humanos están dotados de un mapa cognitivo que les permite en situaciones específicas, de cierta personas que por algún motivo se adhieran.

2.10. Administración de la diversidad en las organizaciones

- Conflictos entre la vida personal y el trabajo
  - Cierto individuos prefieren iniciativas organizacionales que separan mejor el trabajo de sus vidas personales.
  - Es más probable que las personas que prefieren la segmentación se sientan satisfechas y comprometidas con su trabajo cuando se les ofrezcan opciones de horarios flexible, trabajo compartido y medio tiempo.
  - Es el elemento central de la mayor parte de programas para la diversidad.
- Capacitación para la diversidad
  - Los programas de capacitación para la diversidad por lo general tratan de cambiar actitudes, ampliar la conciencia y aumentar
  - Los participantes aprenden a asumir las diferencias individuales, a aumentar su comprensión cultural y a confrontar los prejuicios.

2.11. Modelo básico del comportamiento organizacional

- Existen diversas formas de construirlo mediante esquemas, fórmulas, estructuras, etc.
- Modelos que establecieron los los principales investigadores sobre el Comportamiento Organizacional
  - Stephen P. Robbins
    - Etapa 1: muestra tres niveles de análisis del comportamiento organizacional
      - Nivel individual
        - Conforma la suma de un nivel a otro, se incrementa sistemáticamente el complejo de dependencia del comportamiento en las organizaciones.
      - Nivel de grupo
      - Nivel de sistemas de la organización
    - Niveles
    - Etapa 2: identifica variables dependientes (hacer frente que exista y cuánto, y que se ve afectado por algún otro factor) e independientes (que causan un efecto sobre cambio de la variable dependiente)
    - Depende de ciertas características que poseen las organizaciones y su entorno, tales como: la tecnología, el tamaño, la estructura, la internalidad y estructura organizacional, el ambiente, el proceso de decisiones y la operación regular.
    - Ajustes que mediante las jornadas de trabajo, la satisfacción laboral, los compromisos y preferencias, las habilidades adquiridas por los empleados, (mando una cierta influencia en la productividad y ausencia) los objetivos de la empresa.
    - Permite tres niveles de análisis, el individual, el grupo y el de la organización, también cualquiera de complejidad, estudiar variables independientes, dependientes, intervenidas y moderadas (Fijado).
  - Idealista 5 niveles de análisis en CCO:
    - Conducta de los individuos
    - Relaciones interpersonales
    - Relaciones grupales
    - Sistemas complejos y relaciones interorganizacionales
    - Mencionó que son 4 metas del CCO:
      - Describir
        - La forma en que la gente se conducta en diversas situaciones
      - Explicar
        - Por qué la gente se comporta en la forma que lo hace
      - Predecir
        - La conducta futura de los empleados.
      - Controlar
        - Por lo menos parcialmente y desarrollar alguna actividad humana en el trabajo.
  - John W. Newstrom.
    - Se basa en la filosofía organizacional, lo cual alimenta las premisas de cada que establecerse la visión de cómo debe y actitudes deseadas, lo que ayuda a motivar a su vez, la visión, que representa lo que organizacíonal es y sus intentos pueden ser, en un futuro posible o deseado.
    - Newstrom (2007) encontró que:
      - El resultado de un afinar sistema de comportamiento organizacional es a la satisfacción de las necesidades de los empleados así las distintas y habilidades de los empleados que se ven afectadas por el desempeño, así como en la satisfacción individual.
      - Los sistemas CO de apoyo se caracterizan por el poder con la gente más que por el poder sobre la gente lo que es congruente con los valores humanos actuales respecto de la forma en que la gente desea ser tratada (con dignidad).

Bibliografía

- LUA.ANTELICIA. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL SINÁLOA (2010). TEORÍAS, LEYES Y MODELOS EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Presented with xmind