COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

NOMBRE DEL CATEDRÁTICO:

Luis Miguel Sánchez Hernández

NOMBRE DE LA ALUMNA:

Eduviges Jocabed Gómez Navarro

FECHA:

14-10-2023

Teorías, leyes y modelos en el comportamiento organizacional

Teoría clásica

Los clásicos/as acotan más específicamente el objeto de la estructura de las organizaciones a las tareas, las personas, su dect cómo un ser humano puede ser parte de una unión consecuencia del ser determinado trabajo

- **División de Trabajo:** Entre más se especializa el empleado, mayor será su eficiencia.
- **Autoridad:** para ejercer la presencia de la cadena de mando, y el poder de que una orden sea cumplida, otro se cumple.
- **Disciplina:** Los integrantes de una organización deben respetar las reglas y convenios que rigen en la empresa.
- **Unidad de Dirección:** Los objetivos de los departamentos están a los demás para lograr las metas de la empresa. Los objetivos a cada uno, en lugar de los individuales.
- **Unidad de Mando:** con recibidas solamente de una persona.
- **Subordinación de interés individual al bien común:** el empleado debe poderse ver en la organización, pero lo que que debe estar bien para determinada falta, debe estar bien para conver esa en la comunidad
- **Remuneración:** Debe ser equitativa para los empleados y también para los empleados.
- **Centralización:** Los empleados deben tener un rol específico y no deben salirse demasiadamente en su rol.
- **Cadena escalar:** La línea de autoridad de una organización pues en orden de rango desde la alta gerencia hasta los mandos más bajos de la jerarquía.
- **Orden:** Cada individuo debe ocupar el lugar que le corresponde.
- **Equidad:** Si el empleado hace bien, recon el el mes, reconocimiento, ascenso, ascender y era posible que gane a tres días de suspensión en lugar de suspensión.
- **Estabilidad del personal:** Tiene un eficiente funcionamiento en la organización, la rotación del personal no lo afecta mucho.
- **Iniciativa:** Si un empleado tiene una idea de cómo aumentar la producción, se le recomienda hacerlo dentro de la organización, pues es una mediatriz una propuesta a ser jefe, para que lo integren, y es una idea que tiene y responsable.
- **Espíritu de equipo:** Todos los departamentos deben tener un espíritu de trabajo unidos y colaborar para que el producto salga lograr una empresa compañía.

El comportamiento general: Tiene como parte la colonnaria: Tiene como parte la colonnaria: Tiene como parte la colonnaria: y para la administración es: Tiene como parte la colonnaria: trabajo eficiente en condición interna:

Teoría de la administración científica

La administración científica es la ciencia posición de abatimiento humano, proporcionando basicamente a los empleados, proporcionando basicamente a los factores ahora denomin racionalizar con el cargo y función del operario (Tomasy y movimiento).

Taylor describe en cuatro principios, las tareas de la gerencia:

- Principio de preparación/planeación: Establecer el método científico sin las improvisaciones.
- Principio de preparación/planeación: Seleccionar y adiestrar científicamente los trabajadores, en los doces que se van a desempeñar.
- Principio del control: supervisar el trabajo para que se cumpla de la mejor manera en la acuerdo con las tareas.
- Principio de la ejecución: distribuir distintamente las responsabilidades y las responsabilidades, entre los trabajadores, cada cuales debe analizarse en relación directa con las tareas.

El enfoque básico de la escuela de la administración científica es el énfasis en las tareas.

Teoría de las relaciones humanas

La lógica básica de las relaciones humanas consistía en incrementar el interés de los obreros in la producción, a través de la satisfacción de estos.

Las conclusiones a las que se llegaron en la investigación:

- El nivel de producción es resultante de la integración social.
- El comportamiento social de los trabajadores.
- Los recompensas y sanciones sociales.
- Los grupos informales.
- Las relaciones humanas.
- Importancia del contenido del cargo.
- El énfasis en los aspectos emocionales.

- El nivel de producción es resultante de la integración social: Los trabajadores se ajustan a las normas establecidas por el grupo, en lugar de ajustarse a las normas de la empresa.
- Los trabajadores se actúan o reaccionan socialmente como lo hacen los miembros de grupo.
- El trabajador no puede considerarse aislado de la norma económica.
- Los trabajadores cambiar el efecto y respeto de los demás, que el dinero, que es el efecto lo que es más.
- Los investigadores se preocuparon por el comportamiento social de los empleados, sus como sus motivaciones, actitudes y expectativas.
- Cada individuo es un mundo en sí mismo, con su comportamiento de otros, con sus relaciones humanas permite obtener resultos resultados.
- Trabajo y ambiente y expectativas: Los trabajadores reaccionan a las condiciones de trabajo, a actitudes del trabajador y reducirente la eficacia.
- Los diferentes tipos de liderazgo: Los diferentes tipos de liderazgo que condicionan en una forma diferente los grupos de trabajo a las relaciones humanas.

Teoría de los sistemas

Permite ana los administradores describiran el funcionamiento de las partes externo de las organizaciones.

La efectividad organizacional es el concepto que abarca todos los conceptos de las demás concepto complementos.

- una organización es un sistema abierto.
- Sus partes, el sistema.
- se concibe en interrelación directa y continua con el medio que lo rodea, del cual recibe los insumos, que son: Energía, materia y aquella el medio de producción.
- la organización recibe insumos del ambiente y los transforma en productos, otros. Ahíque estructura social desinformada.
- La organización procesa y transforma insumos en productos.
- Los sistemas abiertos aseguran su supervivencia (vida) a través del medio ambiente.

Modelo de Katz y Kahn

Establecen a las organizaciones como sistemas abiertos y internos.

- Sistema abierto:
- Importación (entrada):
- Transformación (procesamiento):
- Exportación (salida):

Teoría de la contingencia

Hace énfasis en que no hay nada universal en la administración sino es relativo y siempre depende de algún factor

- Factores contingentes: Tres investigadores pertenecientes a la escuela de Harvard: Lawrence y Lorsch, Burns y Stalker, Joan Woodward, que dependen de factores.
  - Tecnología:
    - Al Computadoras: Está relacionada con el tipo de procesos productivos, así como, con el productos, bien o servicio.
    - Al interdependencia: La dependencia entre las diferentes unidades organizacionales, también en el proceso de toma de decisiones.
  - Tamaño de la organización: Con el aumento en el tamaño de la organización, la estructura se hace más formal y burocrática.
  - Ambiente: La variabilidad del medio ambiente influye en el tipo de estructura, cuando la estructura es más funcionaria productiva estable a sus hay mayores cambios en el ambiente, es decir, más burocrática a organizaciones centralizadas.
- Variables y desarrollo: La teoría de la contingencia parte de similitud a teoría de la administración.
  - comunicación dentro de las organizaciones, el acto phíscaso se ve influenciado por la estructura, diseño y proceso funcionan por: Tecnología, tamaño, ambiente y lleva a cabo la integración de las diferentes unidades, individuos y grupos.

Teorías cognoscitivas

Las fundamento básico en la vision de que son las necesidades internas del individuo que provocan un determinado comportamiento o actitud.

Los cognoscitivistas no dan las necesidades de los individuos, sino las metas de nuestras actitudes, para satisfacer las necesidades, pero no en las necesidades de cada individuo.

El individuo es el actor, el protagonista de su vida, es el propio motor de necesidades y motivaciones, de sus actitudes y comportamientos para satisfacer sus deseos.

- Teoría de la motivación de McClelland: La fundamenta en la idea de que los factores comportamentales son aprendidos y adquiridos en la cultura de acuerdo a la situación depende de la cultura en la historia.
  - Sin esto modelo las organizaciones tienen unidades ocasionalmente de la organización interna
  - se debió al estudio de las necesidades de logro, afiliación, poder, al achievement, al amor y la satisfacción.
  - Existe tres necesidades: Necesidad de logro: impulso por sobresalir, alcanzar el éxito comparado, dominar tareas complejas, ejercer control sobre otras personas y cumplir con el mismo.
  - Necesidad de poder: Hacer que otros se comporten de manera que no lo hubieran hecho por sí mismos, influir o controlar a otras personas.
  - Necesidad de afiliación: Tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas.
- Teoría de la actividad: Abraham H. Maslow: Se ve dividir en el nivel más bajo se encuentran las necesidades vitales, salud, alimentación, abrigo y sexo. Luego: Necesidad de seguridad: necesidades como protección y los elementos del medio ambiente. Necesidad de afiliación: el ser aceptado y el sentimiento de la satisfacción de necesidades de amor y pertenencia. Necesidades del trabajo:
  - necesidades físicas básicas
  - necesidades de protección y seguridad
  - necesidades de pertenencia y afiliación
  - necesidades de estima y estatus
  - necesidades de actualización de si mismo.
- Teoría centrada en la persona: El comportamiento humano sus ellaba a sus factores psicológicos discernibles, que son: Percepción, aprendizaje, etc. al amor, al odio, la alegría, la tristeza, el temor, la ansiedad, la frustración, el orgullo y el rubor, entre otros.
  - Todos los actividades de un hombre siempre estarán gobiernos hacia su satisfacción, pero siempre se ve en cuenta a la necesidad de amor, pertenencia, estima.
  - Concede también como fundamental a la motivación a la satisfacción.
- Teoría Motivación-Higiene de Herzberg: Sus descubrimientos indicaron que las características del trabajo que producían satisfacción y motivación son diferentes a las características que producían insatisfacción y actitudes y factores ofrecen a la motivación del trabajo.
  - afirma que los factores con alta satisfacción, pero no tienen alta insatisfacción, los factores que alguna insatisfacción, pero no tienen alta cargas razonables en los negocio.
- Teoría de las necesidades de logro, de afiliación y de poder: McClelland: Esta teoría se centra en tres necesidades:
  - Necesidad de logro:
  - Necesidad de poder:
  - Necesidad de afiliación:
- Teoría de contexto de Lewin: La fundamenta en el comportamiento de los seres humanos, que es el resultado, o de fuerzas que dan aspecto psicológico real y actual.
  - Se desarrolla la vida del individuo, que está relacionado con las necesidades del mismo.
- Teoría de las Expectativas: por Victor Vroom: Establece que la motivación depende de las expectativas de los individuos, de que sus esfuerzos les ayudarán a alcanzar metas y recibir las recompensas deseadas.
  - Esta teoría que las expectativas de los individuos, que sus esfuerzos les ayudarán a alcanzar metas y recibirán frutos para un rendimiento.
  - Relación esfuerzo-desempeño: Conviene en la probabilidad percibida por el individuo de que su esfuerzo le ayudará a alcanzar la ejecución de una determinada tarea.
  - Relación desempeño-recompensa: Grado en el que el individuo crea que el desempeño, de manera particular, le llevará a obtener el resultado que desea.
  - Relación recompensas-metas profesionales: Grado en que las recompensas organizacionales satisfacen sus metas o necesidades personales de alguien, y el atractivo de esas recompensas profesionales para el individuo.
- Teoría de la Fijación de objetivos para el desempeño: Edwin Locke: El comportamiento de las personas dentro de una organización está determinado por:
  - Los objetivos fijados por la organización a cada trabajador, en cuanto a su tarea, su puesto de trabajo.
  - Las características que presenta la organización en cuanto a su tecnología, su estructura, el liderazgo y el clima de trabajo.
  - La decisión de ambiente que tienen los grupos de personas, el grado de interdependencia, las necesidades, la edad y su experiencia.
  - El nivel de carrera que precisa el empleado en cuanto a su trabajo, su responsabilidad, cuánta con los objetivos propuestos por la organización.
- La teoría de las atribuciones de F. Heider: Trata de explicar las causas del comportamiento de las personas en función de dos factores:
  - las características personales de la persona
  - las circunstancias del ambiente que rodean encuentran el individuo.
  - Es acerca a la combinación de ambas evaluaciones tocrtan cuatro posibles explicaciones de la (fruto) acerca a la fuerza, la dificultad, la suerte, la habilidad o la actitud, y la circunstancia: la dificultad de la tarea o la suerte.

Teorías psicoanalíticas

Se fundamentan en la teoría psicoanalítica de Sigmund Freud, en la importancia de una mente particular, y sólo a su ser genera un comportamiento, que está contesta de determinado según las circunstancias.

- La escuela psicoanalítica Freudiana:
- Teoría de Erikson sobre el desarrollo psicosocial:
  - Freud propone tres divisiones de la conciencia humana:
    - consciente
    - preconsciente
    - inconsciente
  - La teoría psicoanalítica Freudiana: Se ve dividida en dos partes: Ello (instintivo) y el Yo (consciente) y el reconjunto de conductas y el reconjunto de conductas y el Yo (consciente) y el conjunto
  - profundiza en los vínculos del individuo con su ambiente importancia de un sistema el ambiente.
  - recurrencia al vínculo de la vida del individuo con su sociedad en la personalidad.
  - Confianza frente a desconfianza (del nacimiento y el año de vida).
  - Autonomía frente a vergüenza y duda (1 a 3 años).
  - Iniciativa frente a culpa (3 a 6 años).
  - Laboriosidad frente a inferioridad (6 a 12 años).
  - Identidad frente a difusión del rol (12 a 18 años).
  - Intimidad frente a aislamiento (18 a 40 años).
  - Generatividad frente a estancamiento (40 a 65 años).
  - Integridad frente a desesperación (65 años en adelante).
  - Cada conformación con nuestro entorno en una crisis y se resuelve en adaptación o en desadaptación, en aspectos positivos o negativos, sepas traemos.
- La escuela Kleniana: Melanie Klein: el comportamiento humano es el resultado de la interacción conflictiva primera entre los bebes y sus madres, que se ve en el ser adulto, entre el yo y el ser de su madre y los sustitutos.
  - Es el desarrollo del interna un proceso que pasa por el modelo de Klein
  - Los psicoanalistas, en donde a otro depende estrategias de defensa contra la angustia de la muerte, que se ve en el ser adulto, en la relación de su vida, desarrollo sistemático de afirmación e integración a la vida y a la muerte, que se ve en el desarrollo el sentido sublimación una determinada.
  - Se decentra la libe depresiva, que se ve en el ser adulto, que es el ser y el ser pleno, que se ve en el ser adulto, que se ve en el ser amante y subsiste la mente.

Teorías conductistas

Ver B Skinner: "Ciencia B. F. Skinner

- La teoría de condicionamiento clásico de I. Pavlov:
  - Si estimo científico que hablo de condicionamiento I ha con Pavlov.
  - argumenta que se debe considerar a los seres humanos como consecuencia de cierta conducta, que se ve en el ser, en la mente, hablo mejor que se ve en el ser, en mention.
  - El condicionamiento clásico consiste que: CR, ya que el condicionamiento recíprocamente ya aprendió motivado por el reforzador (CS) que se ve en el condicionamiento.
  - Es el reforzador el que ve a participar en la elección de la conducta, que se ve en el ser, en la novedades las nuevas conducta, que se ve en el ser humanos habitantes.
- La teoría del aprendizaje Jeremy de Rodgers:
  - Tolman:
    - Cree que el comportamiento dirigido más a la conducta que se ve en el ser, en respecto a la conveniencia o no, de una conducta, que se ve en el ser, en el ser, que se ve en condicionamiento debe (conversión nace una respuesta).
    - Los animales aprenden que se ve en el ser, que se ve en el ser, en respuesta son conocimiento que se ve en el ser, en el ser, organizan, al cual le permiten que se ve en el ser, en el ser.
- La teoría del aprendizaje social: Albert Bandura: Se desarrollado esta teoría, la cual se fundamenta en la idea de que los seres humanos aprenden mediante la observación de otras personas, en situaciones específicas, de ciertas personas que por algún motivo admiramos.
  - Identifica cuatro pasos en el proceso del aprendizaje social:
    - Atención al comportamiento del modelo, en una situación específica.
    - Recordar el comportamiento observado, que se ve en el ser, en una situación similar.
    - Estar motivado para actuar (que se recuerde).
    - Conseguir un acción al recuerdo.

Administración de la diversidad en las organizaciones

Los empleados discriminados han mejorado su autoestima y hay son activos/fuertes como: Los/las ancianos/as, los/las niños/as, los/las ofrece gran de los beneficios de una fuerza laboral: Bellezas y gran trabajo.

- Conflictos en la vida cotidiana y en el trabajo:
  - Los conflictos en la vida cotidiana: Gerhard Gamarski la escuela de Frankfurt, en Alemania, en 1950, en gran parte como consecuencia de la migración de mujeres con niños dependientes que trabajaban y que no trabajan.
  - Las organizaciones no deben cuanto con capitale que los trabajadores, que se ve en el ser, más personas la cuta ayudar a los empleados con hijos.
  - Los hombres y mujeres en otros tiempos enfrentaban sus problemas.
  - Este supone que las organizaciones deben ayudar a los empleados a cuidar a sus trabajadores en aspectos, como: Cuidado de niños y más por ayudarlos y ayudar a sus familias.
  - Es el elemento central de la mayor parte de la programas para la diversidad.
  - Los programas de conciliación entre la vida familiar y el trabajo, que se ve en el ser, que se ve en el ser, que se ve en el ser