Nombre de alumno: Ángel Gabriel Hernández Sánchez.

Nombre del profesor: Luis Miguel Sánchez Hernández

Nombre del trabajo: Cuadro Sinóptico

Materia: Comportamiento organizacional

Grado: 4°

Grupo: MVZ.

Unidad: 2

Ocosingo, Chiapas 14 de Octubre de 2023

UNIDAD II. Teorías, leyes y modelos en el comportamiento organizacional.

2.1. Teoría clásica

- Los clásicos
  - Estar más preocupados por el diseño y la estructura de las organizaciones que con las personas.
- Surge poco después de la Revolución Industrial
  - Esto hace a que se desprotejan las organizaciones.
  - Trata casi exclusivamente con la estructura de las organizaciones formales.
  - Es la organización basada en una división del trabajo racional.
  - Aquella cuyo mantenimiento y proceso dictado, apoyado por la dirección y comunicado a todos a través de actuales de organización, de decisiones de la dirección y programas de trabajo y procedimientos.
  - La Teoría Clásica se basa exclusivamente en la organización formal y la estructura de la organización sin darle mayor importancia a factor humano.
  - Es la actualidad, muchas empresas usan premios, despensas, remuneraciones, entre otras, para motivar a sus empleados.
- Henry Fayol.
  - Aquellas importantes aportes a las diferentes clases administrativas.
  - Es considerado el padre de la Teoría Clásica.
  - La cual surge de la necesidad de encontrar lineamientos para administrar organizaciones complejas.
  - Fue el primero en vaginarse el comportamiento gerencial.
  - Fayol como parte culminante le principios de administración y para la administración de una parte fundamental del trabajo eficiente en cualquier empresa.
    - Centralización
      - Fayol: Que el poder de decisión se encuentre en la gerencia.
      - Los empleados deben tener autoridad suficiente para ejecutar adecuadamente su trabajo.
    - División de Trabajo
      - Para un mejor desempeño en el trabajo, la especialización es fundamental.
      - Entre más se especialice el empleado, mejor será su eficiencia.
    - Autoridad
      - Los gerentes tienen que dar órdenes, no dampre conseguirlo la obediencia, si no tienen autoridad personal (liderazgo).
    - Disciplina
      - Los integrantes de una organización tienen que respetar las reglas y convenios que rigen en la empresa.
    - Unidad de Dirección
      - Las operaciones que tienen un mismo objetivo y seguir un plan.
    - Unidad de Mando
      - Las instrucciones sobre una operación particular son recibidas solamente de una persona.
    - Subordinación de interés individual al bien común
      - En cualquier empresa, el empleado debe tener una preocupación primera por la organización.
    - Remuneración
      - La compensación por el trabajo debe ser equitativa para los empleados como para los empleadores.
    - Cadena escalar
      - La línea de autoridad en una organización para en orden de rangos desde la más alta gerencia hasta los más bajos de la empresa.
    - Orden
      - Cada individuo debe ocupar el cargo más conveniente para él.
    - Equidad
      - Los administradores deben ser amistosos y equitativos con los empleados.
    - Estabilidad del personal
      - Para un eficiente funcionamiento en la organización, la baja rotación del personal es lo más conveniente.
    - Iniciativa
      - Dotar (tener Iniciativa) a los empleados para expresar y llevar a cabo sus ideas, aun cuando a veces se cometan errores.
    - Espíritu de equipo
      - Promover el espíritu de equipo dará a la organización un sentido de unidad.
      - Todos los departamentos dentro de la empresa deben trabajar unidos y apoyarse cuando sea necesario, para lograr una empresa conjunta.

2.2. Teoría de la administración científica

- Debido a la transformación y crecimiento de la sociedad, las organizaciones no tienen alcance, lo que causa:
  - Que obligará a la gerencia a dedicar un esfuerzo extra para una mayor eficiencia en la perfección de las técnicas de trabajo y la creación de normas capaces de juzgar la eficiencia en empleado con la finalidad de aumentar la productividad dentro de la organización.
  - Que llegó como fin, el surgimiento de la administración científica
    - La escuela de administración científica fue iniciada por Frederick W. Taylor (1856-1915).
    - Quien es considerado el padre de la administración científica
    - Taylor describe en cuatro principios, las nuevas responsabilidades de la gerencia
      - Principio de planeamiento
        - Realizar la improvisación por la ciencia mediante la planeación del método.
      - Principio de la preparación/planeación
        - Seleccionar de manera científica a los trabajadores con potencial y capacitarlos en las áreas que se van a desempeñar.
      - Principio del control
        - Supervisar el trabajo para cerciorarse que se ejecuta de acuerdo con las normas. Crear control adecuado del desempeño laboral.
      - Principio de la ejecución
        - Distribuir adecuadamente las responsabilidades; estudiar científicamente las operaciones, descomponiéndolas en operaciones los cuales deben realizarse en relación directa con las máquinas.
    - El enfoque tópico de la escuela de la administración científica es el énfasis en las tareas.
    - El nombre administración científica se debe al intento de aplicar los métodos de la ciencia a los problemas de la administración, con el fin de alcanzar elevada eficiencia industrial.
    - La administración científica, en búsqueda de la eficiencia, busca la especialización del operario a través de la división y de la subdivisión de todo operación que se lleva a cabo dentro de la organización.

2.3. Teoría de las relaciones humanas

- Desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores en una serie de estudios llevados a cabo en la planta de Hawthorne de la Electric Company, entre 1927 y 1932.
  - Concluyendo que no existe una relación directa entre la eficacia y (cada condición de trabajo que se estudiaron) concluyendo: hombre, mujer.
    - No obstante, insistió que poseía atención al empleado, la motivación, evitar la rutina, trabajar en equipo, aumento de productividad de las empresas.
  - Elton Mayo resaltó que durante las pruebas y en las entrevistas los empleados sentían que eran tratados como personas (no como números personal) y por consecuencia tenían mayor ánimo y producían aún más.
    - Esto fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica
    - Mayo manifestó que, con la colaboración y participación del grupo, la oportunidad de considerarlo, de ser escuchado, entre otras, era ofrecía y, en ocasiones, casi imposible.
  - La triple base de las relaciones humanas consistió en incrementar el interés de los obreros hacia su trabajo mejora la moral y la satisfacción de estos.
  - Las conclusiones a las que se llegaron en la investigación son las siguientes:
    - El nivel de producción es resultante de la integración social.
    - El comportamiento social de los trabajadores.
    - Las recompensas y sanciones sociales.
    - Los grupos informales.
    - Las relaciones humanas.
    - Importancia del contenido del cargo.
    - El énfasis en los aspectos emocionales.
    - Es decir, entre más integrado socialmente esté el individuo, mayor será la disposición por producir.
    - La administración debe considerar a sus integrantes como miembros de grupos de trabajo.
    - Mayo y sus colaboradores creían que las motivaciones económicas eran secundarias en la determinación del rendimiento del trabajador.
    - Los investigadores se enfocaron en el comportamiento social de los empleados, así como sus creencias, actitudes y expectativas.
    - La comprensión de las relaciones permite obtener mejores resultados de los empleados.
    - Mayo encontró que los trabajos simples y repetitivos contribuyen a la alienación, lo que negativamente las actitudes del trabajador y reducíendo su eficacia.
    - Los elementos no racionales del comportamiento humano, se consideran en una forma especial para las todas las grandes figuras de la teoría de las relaciones humanas.
  - El concepto de "Hombre Maquina" fue sustituido por "Hombre que manera un trato de sobre y dignidad".

2.4. Teoría de los sistemas

- Se basa fundamentalmente en los sistemas.
  - El sistema es un conjunto de elementos interdinamizados entre sí que constituyen un todo organizado (como diferente de elementos) mayor que la suma de sus partes.
  - Es otras palabras, es la conexión de multifuncionales actividades con los cuales se maneja "cualquier organización".
  - La teoría de sistemas permite que los administradores describan al comportamiento interno y externo de las organizaciones.
    - Interno
      - Se ve como y por qué la gente dentro de las organizaciones realiza sus tareas individuales y grupales.
    - Externo
      - Se relacionan las transacciones de las organizaciones con otras organizaciones e instituciones.
    - Los administradores deben atender en forma simultanea los aspectos internos y externos del Comportamiento organizacional.
  - En la teoría de sistemas, a la organización se le considera uno de los diversos elementos que actúan en forma interdinamizada.
  - En términos más simples, la organización toma recursos (insumos) del sistema más grande (externo), procesa esos recursos y los regresa modificados (productos).
    - Recursos
    - Proceso
    - Productos
    - Ambiente
  - conclusiones de la teoría de sistemas son:
    - Las criterios de efectividad deben reflejar todo el ciclo de insumo proceso producción, no sólo la producción.
    - Los criterios de efectividad deben reflejar las interrelaciones entre la organización y su ambiente externo.

2.5. Modelo de Katz y Kahn

- Se desarrolló un modelo de organización más extenso y complejo por medio de la aplicación de la teoría de los sistemas y la teoría de las organizaciones.
  - Consideran a las organizaciones como sistemas abiertos y vivientes.
    - Sistema abierto
      - Aquel que se concibe en interdirección directa y continua con el medio ambiente, de la cual recibe energía, la transforma y aporta en forma de productos, bien o servicios.
    - Importación (entrada)
      - La organización recibe materias del ambiente y recursos alueciamientos de otras.
    - Transformación (procesamiento)
      - Los sistemas abiertos transforman la energía disponible, La organización procesa y transforma insumos en productos.
    - Exportación (salida)
      - Los sistemas abiertos exportan ciertos productos hacia el medio ambiente.

2.6. Teoría de la contingencia

- La teoría de la contingencia hace énfasis en que no hay nada absoluto en las organizaciones y en la administración de las organizaciones.
- Joan Woodward se concentra en uno de los fundadores del enfoque de la contingencia, en la tecnología de producción, en la cual se basan sus estudios y sus efectos.
- Llegaron a la conclusión de que existen diferencias significativas en la forma en que las organizaciones de éxito operan en cada uno de los tres niveles tecnológicos y los factores que permitían la diferencia de desempeño en esas organizaciones.
  - Factores contingentes.
    - Las investigaciones posteriores se llegó a concluir que para lograr una mejor estructura para una empresa se debe depender de factores tales como:
      - Tecnología
        - Todo el proceso tecnológico de la empresa, así como las técnicas y conocimientos de la ingeniería.
        - Complejidad
          - Esta relacionada con la cantidad de pasos productivos así como con la producción en cadena.
        - Rutinización
          - Es la repetición de tareas los procesos productivos organizacionales y ciertas en el grado de tareas de rutinas.
        - Interdependencia
      - Tamaño de la organización:
        - Con el aumento en el tamaño de la organización, la estructura se hace más formal y compleja.
      - Ambiente:
        - La estabilidad del medio ambiente influyen en la forma estructura, mientras más estable sea el medio ambiente, más estable y sólida es la estructura y hay escasos cambios en el.
        - En contraste, cuando su entorno es inestable y hay cambios constantes e impredecibles de una flexibilidad interna mayor que le permita dar respuestas rápidas y precisas a cambios externos.

2.7. Teorías cognoscitivas

- Tienen su fundamento basico en la visión de que son las necesidades internas del individuo que provocan un determinado comportamiento o actitud.
- Los cognoscitivas no ven las experiencias de la vida como la causa básica de comportamiento, pero ellos dicen que hay que buscarlos en las necesidades de cada individuo.
  - 2.7.1 Teoría de la motivación de McClelland
    - Esta teoría se fundamenta en la idea de que las actitudes y los comportamientos son motivados por las necesidades de cada ser humano.
      - Las cuales van cambiando de acuerdo a la situación espacio-temporal que enfrenta el individuo.
      - El ser social más bajo se encuentran las necesidades vitales (salud, alimentación, abrigo y sexo).
      - Luego vienen las necesidades de estabilidad como protección a las amenazas del entorno.
      - La búsqueda de estabilidad y el ensegnamiento de la satisfacción de las necesidades vitales: cuando este incapacitado para trabajo.
      - Después existir las necesidades sociales que son el reconocimiento.
      - La aceptación.
      - El amor.
      - La amistad y el efecto que el ser humano encuentra en los distintos grupos a los cuales pertenece.
      - La siguiente es la necesidad del ego.
      - Auto confianza.
      - Autoconocimiento o autoestima y las relacionadas con la reputación social.
      - Como posición social o respeto de los demás.
      - En el nivel más alto la pirámide de necesidades encontramos los de autorrealización que involucra el deseo que tenemos cada uno de nuestros de ser cada vez más de lo que somos y el deseo de maximizar nuestro potencial intelectual y cultural.
    - En este modelo las necesidades humanas son ordenadas ascendentemente.
    - La principal crítica a este modelo es la dificultad para validar científicamente el modelo debido al manejo cualitativo de las variables.
  - 2.7.2 Teoría de la auto actualización
    - Construyó su teoría reconociendo que todo ser humano tiene dos tipos de necesidades:
      - Las primarias
        - Que corrigen deficiencias.
      - Las secundarias
        - Que persiguen el nivel más alto de existencia del ser humano.
    - La teoría presenta en cinco niveles la jerarquía de las necesidades.
      - Autorrealización
        - Necesidades de crecimiento, conocer cada vez mejor, conocer cada vez mejor, crecimiento personal, realización de sus potencialidades, ser lo que puede ser, ser creativo, ser espontáneo, ser auténtico, ser no convencional, ser no conformista, ser independiente, ser no dependiente, ser no dependiente, ser no depend