

# COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

## Conocimiento organizacional

### Comportamiento Organizacional (CO)

- Basado en psicología
- Estudio de comportamiento individual (personalidad, actitudes, percepción, aprendizaje, motivación)
- Comportamiento de grupos (normas, funciones, formación de equipos, manejo de conflictos)

### Acciones de personas en organizaciones

- Acciones de personas en organizaciones:
  - Toma de decisiones: Las personas en una organización toman decisiones en diversas situaciones, como la asignación de recursos, la resolución de problemas o la planificación estratégica. Las decisiones pueden ser individuales o tomadas en equipo, y pueden basarse en datos, intuición o una combinación de ambos.
  - Comunicación: La comunicación efectiva es esencial para el buen funcionamiento de una organización. Las personas se comunican entre sí para transmitir información, coordinar tareas, resolver conflictos y tomar decisiones. La comunicación puede ser presencial, a través de reuniones o conversaciones cara a cara, o virtual, a través de correos electrónicos o plataformas de mensajería.
  - Trabajo en equipo: Las personas en una organización colaboran en equipos para alcanzar objetivos comunes. El trabajo en equipo implica la coordinación de tareas, la asignación de roles, la resolución de conflictos y el aprovechamiento de las fortalezas de cada miembro del equipo. El trabajo en equipo puede ser presencial o virtual, dependiendo de la estructura y la naturaleza de la organización.

### Aspectos superficiales y profundos del CO

- Superficiales: estrategias, objetivos, políticas, estructura, autoridad, tecnología
- Profundos: percepciones, actitudes, normas, interacciones, conflictos

### Contribuciones de otras disciplinas al CO

- Ciencias políticas (poder, conflicto, política organizacional)
- Antropología (cultura, valores, actitudes)
- Psicología (diferencias individuales, personalidad, percepción, motivación, aprendizaje)
- Psicología social (grupo, liderazgo, comunicación, actitudes, toma de decisiones)
- Sociología (estatus, poder, conflicto)
- Sociología organizacional (teoría de organizaciones, dinámica organizacional)

### Estrategias:

- Identificar y establecer metas y objetivos claros para la organización.
- Desarrollar tácticas y planes para alcanzar esos objetivos.

### Objetivos:

- Mejorar la eficiencia y la productividad de la organización.
- Incrementar la rentabilidad y el retorno de la inversión.

### Políticas:

- Establecer políticas claras y consistentes para guiar las decisiones y acciones de los empleados.
- Promover una cultura organizacional basada en la ética y la responsabilidad social.

### Estructura:

- Diseñar una estructura organizativa que facilite la comunicación, la colaboración y la toma de decisiones efectivas.
- Definir roles y responsabilidades claras para todos los miembros de la organización.

### Autoridad:

- Establecer niveles claros de autoridad y responsabilidad en la organización.
- Facilitar la delegación efectiva de tareas y decisiones.

### Tecnología:

- Utilizar tecnología avanzada para mejorar la eficiencia operativa y la calidad de los productos y servicios.
- Implementar sistemas de información para facilitar la gestión de datos y la toma de decisiones basadas en datos.

## El individuo

### Personalidad, emociones, habilidades y aprendizaje.

- Es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones
- El individuo se incorpora a la organización llevando consigo todo su bagaje psicológico, es decir aporta al conjunto organizacional sus habilidades, destrezas, valores, percepciones, actitudes, motivaciones, expectativas y metas que tiene, junto con otros aspectos inherentes a su temperamento y personalidad,

### Percepción y toma de decisiones individual.

- La percepción es concebida como el proceso mediante el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales con el propósito de dar significado a su ambiente. Implica la interpretación de objetos, símbolos y personas, a la luz de las experiencias pertinentes.
- Todas las personas que trabajan en las organizaciones deben elegir entre dos o más alternativas, es decir deben tomar decisiones.

### Valores, actitudes y satisfacción laboral.

- el término de satisfacción en el trabajo siempre será un punto calve que debemos de tratar ya que de ello depende que el empleado se sienta conforme y demuestre que tan productivo es
- Los valores son objeto de estudio pues son la base para entender las actitudes y las motivaciones y porque influyen en nuestra percepción, todos los valores de cada persona tienen una fuente de donde provienen que son la familia, los amigos, la escuela con los maestros, la cultura del país donde se viva; pero los valores que regularmente mostramos son los que adquirimos en los primeros años de nuestra vida.

### Motivación y sus aplicaciones.

- La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo.
- La motivación es el concepto más vinculado con la perspectiva microscópica del CO. A pesar de la enorme importancia de la motivación, resulta difícil definirla con pocas palabras y no existe consenso al respecto, lo que hace aún más difícil de aplicar sus conceptos en el quehacer diario de las organizaciones.

### La motivación

Existen varios precursores en cuanto a la motivación

### Factores influyentes en la motivación:

#### teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow:

- Autorealización: autorrealización y desarrollo personal.
- Estima: autoestima y reconocimiento.
- Sociales: relaciones y sentido de pertenencia.
- Seguridad: estabilidad y protección.
- Fisiológicas: necesidades básicas para la supervivencia.

#### teoría de la motivación humana de Herzberg:

- Factores higiénicos: condiciones laborales, salario y seguridad laboral.
- Factores motivacionales: logro, reconocimiento y crecimiento.

#### teoría de la motivación de expectativas de Vroom:

- Expectativa: creencia en que el esfuerzo conducirá a un buen rendimiento.
- Instrumentalidad: creencia en que un buen rendimiento conducirá a recompensas.
- Valencia: valor que se le asigna a las recompensas.
- Aplicaciones prácticas:

Las actitudes pueden influir en nuestras respuestas y acciones hacia personas, objetos y situaciones. Estas actitudes se basan en evaluaciones favorables o desfavorables y reflejan cómo nos sentimos hacia algo. A continuación, se presenta una estructura de mind map para analizar las actitudes:

Reflejan cómo se siente un individuo con relación a algo