



I'm not robot



Continue

Estructura subyacente de los modelos de comporta comportamiento

El comportamiento organizativo es un área de estudio que examina el impacto que las personas, grupos y estructuras tienen en el comportamiento dentro de las organizaciones, con el fin de utilizar estos conocimientos para mejorar la eficacia de estas organizaciones. Es una disciplina científica cuya base de conocimiento se añade constantemente a gran parte de la investigación y el desarrollo conceptual. Pero también es ciencia aplicada, porque la información sobre prácticas efectivas en una organización puede propagarse a muchas otras, dejando así el departamento. Reemplazar la intuición por un estudio sistemático En el comportamiento general, un estudio de comportamiento predecible y sistemático es un medio para lograr predicciones razonablemente precisas. Se habla de un estudio sistemático que se refiere al examen de las relaciones con el fin de atribuir causas y efectos y basar nuestras conclusiones en la evidencia científica, es decir, en los datos recopilados en condiciones controladas, así como en la medición y la interpretación de una manera adecuadamente rigurosa. Este estudio sistemático sustituye a la intuición, un sentimiento que no está necesariamente respaldado por la investigación. Niveles de estudio 'comportamiento organizacional' Los temas que pueden incluirse en el estudio del comportamiento organizacional son: estructura organizativa, motivación, compromiso organizativo, poder, comunicación, trabajo en equipo, cultura organizacional, clima organizacional, liderazgo y procesos de cambio. Cada uno de estos temas está presente en tres niveles básicos de estudio del comportamiento organizacional: individual, grupal y organizativo. Este sistema de nivel es muy importante para concluir conclusiones. La motivación se puede describir, por ejemplo, sobre la base de los principales intereses de un grupo de personas, pero como variable es individual, como es el caso en este nivel del que proviene. Otra os está relacionada con lo concreto o lo abstracto en nuestro discurso sobre los problemas estudiados en el comportamiento organizacional. El nivel más detallado y específico es conductual, observable y más fácil de cuantificar. El segundo nivel son las actitudes entendidas como la voluntad de la gente de actuar; y finalmente los valores que son el nivel más abstracto e indican la orientación de nuestro comportamiento. Por poner un ejemplo, podemos pensar que somos colaboradores, pero en el debate podemos mostrar una actitud no contributiva a casos hipotéticos, y en la práctica podemos ser muy cuidadosos al proporcionar nuestro apoyo. Este es el mayor problema a la hora de estudiar a las organizaciones: la incoherencia y la brecha entre lo que se dice y se hace, lo cual es difícil cuando añadimos (poder) y patrones de comportamiento a veces adoptados por todos (cultura organizacional). Disciplinas que han contribuido al desarrollo del campo del comportamiento organizacional El comportamiento organizacional se aplica la ciencia conductual, que se basa en la contribución de diversas disciplinas conductuales, ya sea a nivel de análisis individual o microanálisis, como es el caso de la psicología, o a nivel de procesos grupales y organizativos, donde la cooperación de disciplinas como la sociología, la psicología social, la antropología y la ciencia política. Informe Científico centrado en la organización de entidades, crear una visión y misión, establecer metas; asignar y coordinar recursos (humanos, financieros, productivos, tecnológicos), identificar y desarrollar una estructura organizativa formal adecuada y establecer sistemas de control adecuados. Se ocupa de las actividades de planificación, organización, gestión y control de los recursos; incluyendo aspectos culturales, poderosos, motivacionales, de liderazgo, de comunicación, económicos. Es una disciplina aplicada que integra aspectos de otras ciencias en su cuerpo de aprendizaje, así como la creación de su propio conocimiento. Académicos de ciencias de la comunicación involucrados en todos los procesos de comunicación relacionados con la organización. La rama de las ciencias de la comunicación al servicio de las organizaciones se denomina comunicación organizativa o institucional. La Ciencia de la Psicología, que tiene como objetivo medir, explicar y a veces cambiar el comportamiento de las personas y sus intereses en la sociedad. Los primeros psicólogos se centraron en los problemas de fatiga, el aburrimiento y los factores relacionados con las condiciones de trabajo que impedían un rendimiento efectivo en el trabajo. Recientemente sus publicaciones se centran en el trabajo de estudios de diagnóstico y entorno organizacional dentro de la organización; también cubren el aprendizaje, la percepción, la personalidad, las emociones, la formación, la eficiencia del liderazgo, las necesidades y los motivadores, la satisfacción del trabajo, los procesos de toma de decisiones, la evaluación del desempeño, la medición de la actitud, las técnicas de selección del personal, el diseño del trabajo y el estrés laboral y del delito. Sociología, que estudia a las personas en relación con sus compañeros. Las contribuciones que los sociólogos han hecho al comportamiento organizacional han sido a través de su estudio del comportamiento grupal en las organizaciones, especialmente formales y complejas. Algunos de estos conocimientos han contribuido al comportamiento organizacional son sobre la dinámica de grupo, el diseño del equipo de trabajo, la cultura organizacional, la teoría y la estructura de las organizaciones formales, la tecnología organizacional, la comunicación, el poder y los conflictos, departamento de psicología en el que se combinan esto y la sociología. Se centra en la influencia de la gente. Los psicólogos sociales hacen una contribución importante a la medición, comprensión y cambio de actitudes, pautas de comunicación, fomento de la confianza, medios por los que las actividades grupales satisfacen las necesidades de las personas y los procesos de toma de decisiones grupales. Psicología en los negocios. La Sociedad de Estudios de Antropología entiende a los seres humanos y sus actividades. El trabajo de los antropólogos sobre las culturas y sus entornos ha ayudado a comprender las diferencias en los valores fundamentales, actitudes y comportamientos de personas de diferentes países y organizaciones. En la cultura organizacional, gran parte de lo que se sabe sobre el entorno organizacional y las diferencias entre las culturas organizacionales es un producto del trabajo de los antropólogos. Ciencias políticas Estudiar el comportamiento o el comportamiento de individuos y grupos en un entorno político. Se centra en la estructura de los conflictos, la división del poder y cómo las personas manipulan el poder en áreas de sus intereses personales. Desafíos y oportunidades en el comportamiento de la organización Hay una serie de cambios radicales dentro de las organizaciones a las que se enfrentan los administradores, así como la competencia global que requiere que los empleados sean más flexibles y aprendan a hacer frente a cambios acelerados. Algunos de estos desafíos y oportunidades para que los administradores utilicen conceptos de comportamiento organizacional son los siguientes: Las respuestas a la globalización de la organización ya no están limitadas por las fronteras nacionales, el mundo se ha convertido en una aldea global, por lo que los administradores deben ser capaces de trabajar con personas de diferentes culturas. La globalización afecta a las habilidades de tratar con los administradores de personas de al menos 2 maneras: en primer lugar, es cada vez más probable que el administrador consiga un papel en el extranjero, en segundo lugar, incluso en el propio país, trabajará con jefes, colegas y otros empleados que nacieron y se criaron en diferentes culturas. Si quieres trabajar bien con estas personas, tienes que entender su cultura, cómo las moldearon y cómo adaptar el estilo de gestión a estas diferencias. Gestión de la diversidad de trabajo Uno de los retos más importantes y afectados en las organizaciones es adaptarse a diferentes personas, es decir, la diversidad de trabajo relacionada con las diferencias entre personas en el mismo país. El concepto de diversidad de trabajo significa que las organizaciones se han vuelto más heterogéneas en términos de género y etnia, incluidas las personas con discapacidad, los homosexuales y los adultos El desafío para las organizaciones es acomodar mejor a diversos grupos de personas abordando sus esquemas de estilo de vida, necesidades familiares y estilos de trabajo. Los administradores deben cambiar su filosofía de tratar a todos por igual y reconocer la diversidad física y cultural de las personas. Mejorando la calidad y la productividad Cada vez más, los administradores necesitan mejorar la productividad de su organización y la calidad de los productos y servicios que ofrecen. Para mejorar la calidad y la productividad, implementan programas como la gestión de la calidad Mejorar el servicio al cliente La mayoría de los países desarrollados ocupan cargos en los servicios. Anteriormente, se suponía que centrarse en los clientes era una tarea para aquellos que estudiaban y practicaban el marketing. Sin embargo, el comportamiento organizacional puede ayudar a mejorar el rendimiento de las organizaciones enseñando a los administradores la relación entre las actitudes y el comportamiento de los empleados y la satisfacción del cliente. Muchas organizaciones han fracasado porque sus empleados no han podido complacer a los clientes, por lo que la administración necesita crear una cultura de sensibilidad al cliente, creando culturas donde los empleados sean amigables y cortés, accesibles, capaces, listos para responder a las necesidades de los clientes y dispuestos a hacer lo necesario para complacerlos. Empoderamiento de los empleados La toma de decisiones se reduce al nivel operativo y da a los trabajadores la libertad de decidir sobre cuestiones relacionadas con el trabajo. Lo que sucede es que la administración empodera a los empleados, es decir, los hace responsables de lo que hacen, por lo que los administradores necesitan aprender a cambiar el control y los empleados necesitan aprender a asumir la responsabilidad de su trabajo y tomar decisiones cómodas. Confrontación de la temporalidad El plazo de administración debe describirse más como una actividad con largos períodos de cambio continuo, ocasionalmente interrumpida por breves momentos de estabilidad. Los puestos ocupados por el personal de nuestro partido están en un estado de flujo permanente, por lo que los empleados deben actualizar constantemente sus conocimientos y habilidades para realizar nuevas tareas de trabajo. Los administradores y empleados deben aprender a enfrentar el tiempo, vivir con flexibilidad, espontaneidad e imprevisibilidad. Promover la innovación y el cambio Las organizaciones exitosas deben promover la innovación y dominar el arte del cambio o estar en riesgo. El éxito lo logran las organizaciones que conservan su flexibilidad, mejoran continuamente la calidad y superan la competencia en el mercado con servicios innovadores. Mejorar el comportamiento ético Los miembros de las organizaciones se enfrentan cada vez más a disyuntivos éticos, que son situaciones en las que tienen que definir lo que está bien y lo que está mal. En las organizaciones, los administradores escriben y distribuyen códigos de ética que ayudan a los empleados en disyunciones, seminarios, talleres y otros programas educativos para promover el comportamiento ético. El administrador debe crear un ambiente ético saludable para sus empleados, donde trabajen productivamente y se enfrenten a la menor confusión sobre lo que constituye un buen y malo comportamiento. Del mismo modo, el comportamiento organizativo facilita la comprensión de las relaciones interpersonales, que son aquellas en las que se comunican dos personas (dos colaboradores o una pareja formada por un padre y un subordinado). En el siguiente nivel, el comportamiento organizativo es valioso para explorar la dinámica de las relaciones en grupos pequeños, tanto en equipos formales como en grupos informales. Si dos o más grupos deben coordinar sus esfuerzos, por ejemplo en el campo de la ingeniería y las ventas, los administradores están interesados en las relaciones entre grupos que surgen. Por último, las organizaciones también pueden ser vistas y gestionadas como sistemas internos que tienen relaciones entre sí (por ejemplo, fusiones y empresas conjuntas). Objetivos de comportamiento organizacional Hay muchas ciencias que comparten cuatro objetivos: describir, entender, predecir y controlar ciertos fenómenos, incluido el entorno organizativo. Estos son los objetivos del comportamiento organizacional: El primer objetivo es describir sistemáticamente cómo se comportan las personas en diferentes condiciones. Alcanzar este objetivo permite a los administradores comunicarse con un lenguaje común cuando se trata de comportamiento humano en el trabajo. El segundo objetivo es entender por qué las personas se comportan de la manera en que se comportan. Los administradores se verán muy frustrados si sólo pueden hablar sobre el comportamiento de sus empleados sin entender las razones subyacentes. Por lo tanto, los administradores implicados aprenden la encuesta para una explicación. Predecir el comportamiento futuro de los empleados es otro objetivo del comportamiento de la organización. En teoría, los administradores podrían predecir qué empleados serían dedicados y productivos y quiénes se caracterizarían por la ausencia, el retraso o el comportamiento disruptivo en un momento dado (con el fin de tomar medidas preventivas). El objetivo final del comportamiento organizacional es controlar, al menos en parte, y desarrollar alguna actividad humana en el trabajo. El comportamiento organizacional puede ayudarles a lograr este propósito. la gente teme que se utilicen herramientas de comportamiento organizacional para restringir su libertad y privarlas de sus derechos. Si bien esto es posible, esto también es poco probable, ya que las acciones de los administradores están sujetas a revisiones en profundidad. Los administradores deben tener en cuenta que el comportamiento organizacional es una herramienta humana en beneficio de las personas. Por lo general, se refiere al comportamiento de las personas en todo tipo de organizaciones, como empresas, agencias gubernamentales, escuelas y organizaciones de servicios. Donde hay organizaciones, es necesario describir, entender, anticipar y mejorar el manejo del comportamiento humano. Enfoques de comportamiento organizacional Acceso a recursos humanos: Enfoque orientado a los resultados: Acceso al sistema: Estos elementos clave incluyen: - Hay muchas variables dentro del sistema. - Partes del sistema son interdependientes (una parte afecta a muchas otras partes y se ve afectada de muchas maneras complejas). - Hay muchos subsistemas que están contenidos en sistemas más grandes. - Los sistemas suelen requerir insumos, realizar ciertos procesos y obtener productos. - El proceso de entrada y el mecanismo del producto es cíclico y autosuficiente (es continuo, repetitivo y utiliza la retroalimentación para adaptarse). - Los sistemas tienen resultados positivos y negativos. - Los sistemas tienen consecuencias deseables e indeseables. - Las consecuencias de los sistemas pueden ser a corto plazo, a largo plazo. Modelos de comportamiento organizacional Cuidado del modelo: Se basa en el reconocimiento de los sentimientos de insatisfacción, inseguridad y frustración de los empleados de los gerentes frente a un modelo autorcrático. Los programas de bienestar social para los empleados comenzaron a proporcionales seguridad. Se basa en los recursos económicos necesarios para ofrecer todos los beneficios. Luego está el enfoque de la administración hacia el dinero. La dependencia se genera en la organización de un individuo. Las necesidades satisfechas son el mantenimiento y el rendimiento es la cooperación pasiva. Ventajas: proporciona satisfacción y seguridad a los trabajadores. Desventaja: no logra una motivación efectiva. Los trabajadores producen muy por debajo de sus capacidades y no están motivados para desarrollarlas a niveles más altos. Están felices, pero no satisfechos. Modelo de soporte: Depende del liderazgo. A través de esto, el liderazgo crea un clima que ayuda a los empleados a crecer y lograr cosas que son capaces de lograr en conjunto con los intereses de la organización. La orientación de liderazgo es apoyar a los empleados en su desempeño; su función es ayudar a los empleados a resolver sus problemas y hacer su trabajo. Como resultado, empleados es un sentido de participación y cooperación en la organización de actividades (Nosotros en lugar de Ellos cuando se habla de la organización). Este modelo funciona mejor en los países más ricos modelo colegiado: es una extensión útil del modelo de soporte. El término colegial o colegiado se refiere a un grupo de personas con un propósito común. La realización del dispositivo conceptual, este modelo se aplicó originalmente con cierto ancho en laboratorios de investigación y entornos de trabajo similares, aunque actualmente es aplicable a una amplia gama de situaciones de trabajo. Este modelo depende de generar un sentido de amistad con los empleados, y los resultados se sienten útiles y necesarios por los empleados. El asesoramiento administrativo se centra en el trabajo en equipo. La dirección sirve como el entrenador responsable de crear un equipo de calidad. La reacción de los compañeros de trabajo a esta situación es una responsabilidad. El resultado psicológico del modelo colegial en los compañeros de trabajo es la autodisciplina. Porque son responsables de sus acciones. Modelo de sistema: Consisten en una aplicación secuencial de conceptos entrelazados que nos permiten comprender el funcionamiento dinámico de la comunidad de trabajo en una fábrica, unidad de producción o conjunto de empresas en un lugar determinado. Por lo tanto, el rendimiento que una organización puede tener se concibe en lo que se conoce como un sistema; Para alcanzar los objetivos, es necesario analizar algunos aspectos esenciales del sistema, en particular tenemos que abordar los siguientes aspectos: las funciones de cada sistema; estructuras identificadas en el mismo y procesos estructurales; condiciones del sistema, es decir, las condiciones en las que se puede encontrar el sistema. FUNCIONES DEL SISTEMA: El funcionamiento de un sistema consiste en gestionar u operar un gran número de actividades asociadas a un grupo básico de actividades necesarias para el rendimiento del sistema que son funciones. Las principales funciones del sistema son: La introducción de los recursos identificados y obtenidos en el entorno externo, el llamado Transformación de recursos integrados en el sistema, es decir, funciones de transformación. - Emisiones de fuentes procesadas, es decir, la función de emisión donde los recursos procesados se restauran al medio ambiente. - Actividades de depósito interno de parte de los recursos utilizados en tiempos de escasez de recursos ambientales. Sabe cómo Depósito. - Controlar las actividades que buscan orientar el sistema hacia ciertos objetivos. Es una función de gestión del sistema que selecciona los objetivos y los guía hacia su consecución. - Actividades normativas que mantienen los flujos de recursos constantes dentro de ciertos márgenes críticos. La función reguladora lleva a cabo una función de supervisión o control y señala la superación de los umbrales críticos relativos a los flujos internos y externos de recursos. - Reproducción necesaria para superar la descomposición y deterioro al que está expuesto el sistema. La reproducción restaura y reemplaza los componentes del sistema que se desgastan y se deterioran con el tiempo. - Transporte necesario para transferir recursos al sistema interno. Por ejemplo, una función de transporte se utiliza para mover recursos de una ubicación a otra dentro del sistema y durante el desarrollo de diferentes funciones. Estas funciones están presentes en todos los sistemas y se pueden identificar en una empresa o unidad de producción. Modelo autorcrático: Fue el modelo predominante durante la Revolución Industrial. Se basa en el poder; los que controlan deben tener el poder de solicitar. La dirección se orientará hacia la autoridad oficial y formal delegada en el derecho de gestión a las personas a las que se aplique. Los ejecutivos creen que saben lo que están haciendo y los empleados deben seguir sus órdenes. Los empleados necesitan ser persuadidos y presionados, su orientación se centra en la obediencia al jefe, no en el respeto por el jefe. Véase también Psicología del Trabajo y Organización Psicología Industrial Psicología Social Psicología Dinámica de Sistemas Sociales Sistemas Integrales Sistema Dinámico Organizaciones de Sociología Fuentes Robbins, Stephen P. (2004). Comportamiento organizacional. (10 ed.). México: Pearson Educación. Referencias ¿Qué es el comportamiento de la organización? Datos: Q19483216 Multimedia: Comportamiento organizacional obtenido de ««