



I'm not robot



Continue

Teoria del comportamiento definicion

La teoría de la administración del comportamiento organizacional (o teoría conductista) llegó a significar una nueva dirección y un nuevo enfoque en la teoría administrativa: el enfoque de la ciencia del comportamiento, el abandono de posiciones normativas y normativas en teorías anteriores (teoría clásica, relaciones humanas y burocracia), y la adopción de posiciones explicativas y descriptivas. Es el estudio de cómo y la dinámica en las organizaciones y cómo los grupos e individuos se comportan dentro de ellas. Es una ciencia interdisciplinaria y casi independiente. Como sistema racional de cooperación, la organización sólo puede alcanzar sus objetivos si las personas que lo componen coordinan sus esfuerzos para lograr algo que nunca lograrían individualmente. Por esta razón, la organización se caracteriza por una división racional del trabajo y una cierta jerarquía. En 1947, surgió un libro en los Estados Unidos que marcaba el comienzo de la teoría del comportamiento de Hebert Simon en la administración, el comportamiento administrativo. Este libro, que tuvo grandes repercusiones, representa un ataque indiscriminado a los principios de la teoría clásica y la aceptación con las debidas observaciones y correcciones de las principales ideas de la teoría de las relaciones humanas, el libro representa el comienzo de la llamada teoría de la toma de decisiones. La teoría conductista se basa en el comportamiento humano, sin embargo el conductismo de Watson trajo a la psicología una metodología objetiva y científica basada en la verificación experimental, a diferencia del subjetivo del tiempo pero centrándose en el individuo, hace un estudio de su comportamiento en relación con factores externos (medio ambiente, relaciones interpersonales, etc.) y factores internos (estimulación del aprendizaje, hábitos de respuesta, etc.) El origen de la teoría komportaient. Los orígenes de la teoría del comportamiento son los siguientes: 1. Fuerte y definitiva oposición a las teorías antes mencionadas 2. Crítica la teoría de las relaciones humanas y el clásico 3. Incorporación de la sociología en el campo de la teoría administrativa (influenciada por la teoría del comportamiento) 4. Contrariamente a la teoría de la burocracia, con respecto al modelo de máquina Propuestas sobre la motivación humana. Uno de los temas básicos de la teoría del comportamiento de la administración es la motivación humana, un área donde la teoría administrativa recibió amplias contribuciones. Con el curso de la teoría de las relaciones humanas, vemos que el hombre es un animal complejo dotado de necesidades complejas y diferenciadas, que guía y energiza el comportamiento humano en ciertos objetivos personales. De esta manera, cuando uno necesita ser complementado otro surge en su lugar, dentro de un proceso continuo que no tiene nada, desde el nacimiento hasta la muerte de los seres humanos. Los principales críticos de la teoría del comportamiento La teoría del comportamiento presentan debilidades, puntos críticos y aspectos característicos: Marcado énfasis en las personas. Psico psicológica excesiva de ciertos aspectos organizativos. • Enfoque más descriptivo y menos normativo. Preocupación extrema por explicar y describir las características del comportamiento organizacional. • Falta de creación de modelos y principios para su aplicación práctica. Para la teoría del comportamiento, la principal manera de crear condiciones de satisfacción era: Delegación real de la responsabilidad de los objetivos comunes. • Uso de grupos de trabajo semiautomáticos - Extensión de posición - Retroceso (retroalimentación) como elogio constructivo y crítica de rendimiento - Campañas cambiadas para el personal no directivo. • Formación más amplia para el servicio. • Simplificación del empleo del propio ejecutante. Sidney Rojas, Janet Garcés, Gary González y Gaylor PerezTEORIA DE LA TEORÍA DEL COMPORTAMIENTO BASIC La teoría del comportamiento se centra en definir el comportamiento organizacional y las relaciones entre individuos y organizaciones y sus diferencias, conflictos e interacciones, el énfasis sigue siendo en las personas pero dentro del contexto organizacional. Emergencia de la TEORIA del comportamiento En 1919 la base se pone de base por una reunión, de legislación laboral mundial para rechazar la situación de explotación de los trabajadores. Continuaron las reuniones y se derivaron las normas sobre la labor de la gente de mar, el trabajo de los niños, el trabajo de los agricultores, las huelgas, la compensación por enfermedades profesionales, la seguridad social, entre otros. Estas reuniones también afectaron a los negocios al cambiar los enfoques de las escuelas tradicionales. La fuerza del crecimiento de los sindicatos afectó significativamente el advenimiento de la corriente sociológica implicada en el análisis más profundo de las relaciones entre el hombre, su trabajo y productividad. Las ciencias del comportamiento, como la Psicología, la Sociología y la Antropología, se desarrollan; facilitar a la industria el análisis del factor humano a través de ellos. No se mantuvo el fracaso de la estrategia tradicionalista y, por el contrario, la aplicación de su sistema dio lugar a huelgas y a un clima de confrontación con los trabajadores. Fuerte oposición entre la teoría de las relaciones humanas, que hace hincapié en las personas, y la teoría clásica, que enfatiza la estructura allanó el camino para la Teoría del Comportamiento o la Teoría del Comportamiento. Surgió en los Estados Unidos, a finales de la década de 1940, pero fue en la década de 1950 cuando evolucionó con una nueva percepción intra-organizacional, redefiniendo los conceptos administrativos, en la búsqueda de soluciones democráticas y flexibles a los problemas organizacionales, proporcionando una nueva dirección y un nuevo enfoque de la teoría de la administración. La ciencia del comportamiento ha dado a la teoría administrativa una variedad de conclusiones sobre la naturaleza y las características humanas, incluyendo: - El hombre es un animal social que está dotado de necesidad. El hombre es un animal dotado de un sistema mental y tiene la capacidad de organizar sus percepciones en un todo integrado. - Los humanos tienen la capacidad de articular lenguajes con razonamiento abstracto, la capacidad de comunicarse. - El hombre es un animal dotado de habilidades para aprender. El comportamiento humano está orientado hacia objetivos muy complejos y variados. - Los humanos se caracterizan por un doble patrón de comportamiento, pueden colaborar y compartir con otros. Entre sus principales autores se encuentran: Kurt Lewin (1890-1947), que trabajó en la llamada psicología social, que se convirtió en psicología organizacional. Herbert Alexander Simon, Douglas McGregor, Rensis Likert, Cris Argyris, Abraham Maslow (1908-1970) y Frederick Herzberg (1923-1981). Este último para explicar el comportamiento de las personas en el trabajo formuló dos factores: a) Factores higiénicos o factores intrínsecos, refiriéndose al entorno que rodea a la persona y las condiciones de desempeño de su trabajo. Los factores más importantes son: salario, beneficios sociales, el tipo de liderazgo o supervisión que las personas reciben de sus superiores, reglas o directrices de la empresa, entre otros. (b) factores motivadores o intrínsecos, que están bajo el control del individuo, en lo que se refieren a lo que hace y realiza, tales como: sentido de crecimiento individual, reconocimiento profesional y autorrealización, y las tareas que el individuo realiza en su trabajo; Su base filosófica reside en el nuevo concepto democrático y humano de cooperación y aceptación, y la igualdad de poder, el privilegio de las organizaciones democráticas, menos estructurada jerárquicamente y menos autocrático. Se considera que para el desarrollo exitoso de las organizaciones que necesitan delegación de responsabilidad para que las personas logren objetivos comunes, el uso de grupos de trabajo y equipos semiautónomos, el enriquecimiento de la oficina con la amplitud de variedad y significado, retroalimentación, con elogios constructivos y críticas sobre el desempeño, y la capacitación y desarrollo de la oficina con la amplitud de variedad y significado, retroalimentación, con elogios constructivos y críticas sobre el desempeño, y la capacitación y desarrollo de la oficina La teoría del comportamiento se caracteriza principalmente por: - Destaca al hombre administrativo, que busca una forma satisfactoria y no la mejor manera de hacer un trabajo. - Hace hincapié en el comportamiento individual de las personas, pero dentro del contexto organizativo. - El estudio del comportamiento individual se realiza mediante el estudio de la motivación humana. - Hace hincapié en el proceso de toma de decisiones, es decir, cada individuo es un responsable de la toma de decisiones. Método A diferencia de la escuela tradicional o clásica que basó su metodología en la escuela conductual empírica, en el método científico, las pruebas de hipótesis, la recopilación de pruebas, el uso de estadísticas para recopilar datos sociales sistemáticamente. Es a partir de este método que se establece el primer experimento para el estudio del comportamiento humano en una organización. Este experimento llamado HAWTHORNE se divide en tres etapas: 1o. Llamado La Sala de Pruebas, se basó en la hipótesis de que había una correlación entre la intensidad de la iluminación y la producción. Colocaron a un grupo de trabajadores en una sala de pruebas donde la iluminación podía variar, y un segundo grupo en una sala de control con condiciones constantes. Condiciones en las que la producción no disminuyó. 2o. Llamado El Programa de Entrevistas, que llevó a cabo una serie de entrevistas con grandes grupos de trabajadores. Entrevista que logró una alta comunicación con los trabajadores, exponiendo sus quejas, conflictos, insatisfacción, entre otras cosas. Este estudio estableció que la estructura social del grupo formado en la empresa es la que determina sus actividades en la organización. 3o. Llamada sala de observación de cables serie, esta prueba mostró que la administración está relacionada con los grupos de trabajo y no con los trabajadores de forma aislada. CONTRIBUCIÓN PRINCIPAL Teoría de la motivación de Maslow, con el siguiente postulado: - Los motivos del adulto son muy complejos y ninguna razón afecta el comportamiento. - El hombre es un animal de deseos y sus necesidades dependen de lo que ya posee. Solo las necesidades no satisfechas afectan su comportamiento. - Las necesidades humanas forman una serie de categorías, formando una jerarquía en orden de significado. Cuando se cumple un requisito, otro aparece inmediatamente y debe cumplirse. El hombre siempre está insatisfecho. - La jerarquía de necesidades de Maslow consta de cinco niveles, según su significado: 1. Necesidades fisiológicas. 2. Necesidades de seguridad. 3. Necesidades sociales. 4. Estimar las necesidades y 4. Necesidades de implementación personal. La teoría X-Y de Douglas McGregor. Postulados: Teoría X o enfoque tradicional de la dirección y el control: - La gente normal conoce un inherente al trabajo y lo evitará cuando pueda. - Debido a la tendencia a rechazar el trabajo, la mayoría de las personas tienen que ser forzadas a trabajar con violencia, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos con el fin de desarrollar esfuerzos adecuados para alcanzar los objetivos de la organización. La persona común y corriente prefiere ser atacada, quiere ignorar la responsabilidad, tiene relativamente poca ambición y quiere más que cualquier otra cosa su seguridad. - Teoría Y y sus principios: - El desarrollo del esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como el juego o el descanso. Al hombre común no le gusta esencialmente trabajar si es satisfactorio. - El control y la amenaza de castigo no son la única manera de orientar los esfuerzos humanos hacia los objetivos de la organización. El hombre mismo debe ser dirigido y controlado al servicio de las metas que entiende. - Se compromete a la realización de los objetivos de la empresa para la compensación asociada a su desempeño (necesidades de personalidad y auto-almacenamiento) - La gente común se acostumbra, en las circunstancias debidas, no sólo a aceptar sino a buscar nuevas responsabilidades. - La capacidad de desarrollar imaginación, ingenio y capacidad creativa para resolver los problemas de la organización es característica de la experiencia y no de las cualidades humanas esenciales. Los potenciales intelectuales humanos sólo se utilizan parcialmente. La teoría de los sistemas de gestión por Rensis Likert: Likert describe las organizaciones en términos de sistemas de comportamiento administrativo y las subdivide en: - Sistema 1: Autoritario-Explorer. Poca confianza en sus subordinados, los objetivos se transfieren a través de la cadena de mando, se utiliza el miedo, se utilizan amenazas. No hay cooperación. - Sistema 2: Autoritario-benevolente. Utiliza precios, actitud de servidumbre entre los empleados, comunicación de abajo hacia arriba pero sólo limitada, ya que el gerente está interesado en escuchar. Las decisiones importantes siempre se toman arriba. - Sistema 3: Consultivo. La administración hace uso de premios y sanciones ocasionales, comunicación dada en una dirección descendente y ascendente, esta última de manera limitada y prudente. Los subordinados ejercen una influencia importante en las decisiones de sus respectivas entidades, las decisiones generales son tomadas por altos ejecutivos, decisiones específicas legadas a niveles medios y bajos. - Sistema 4: Participación. La confianza en los subordinados, la toma de decisiones en todos los niveles de la organización, la comunicación se da libremente, tanto vertical como horizontalmente, motivación de los trabajadores para participar en el establecimiento de metas, la interacción entre con un alto grado de confianza mutua. ASPECTOS NEGATIVOS: Obstáculos y debilidades en la Teoría del Comportamiento Como debilidad se puede mencionar la falta de confirmación y demostración científica de la teoría del comportamiento en cuanto a la jerarquía de necesidades, según Marlon, aunque esta teoría ofrece un sistema guía y útil para el comportamiento del administrador. Un obstáculo asociado a Herzbergs planteaba, según el enriquecimiento de datos, algunos críticos de ese sistema señalan una serie de efectos indeseables, como una mayor preocupación por la confrontación constante con nuevas tareas y desafíos. ASPECTOS POSITIVOS: Beneficios y fortalezas Como fortaleza, se puede destacar la base de esta teoría en relación con el comportamiento y el comportamiento individuales de las personas. Para explicar cómo se comportan las personas, es necesario estudiar la motivación humana, que de hecho esta teoría describe en detalle hace una gran contribución y contribución a la teoría de la administración. Con el hallazgo del teórico de esta teoría del comportamiento, quedó claro que el administrador necesita conocer las necesidades humanas para entender mejor el comportamiento de los seres humanos y utilizar la motivación como una forma poderosa de mejorar la calidad de vida dentro de las organizaciones que hacen este aspecto de los beneficios de estas teorías. En el marco de esta teoría, también surgen los postuladores (factores) de Herzberg en los que propone el enriquecimiento de tareas, también llamado enriquecimiento de oficios, consistentes en reemplazar constantemente las tareas más simples y elementales del puesto con tareas más complejas que ofrecen retos y satisfacción profesional ayudan al crecimiento individual del empleado, esta fundación resulta ser una gran fortaleza en esta teoría porque se mantiene hoy en día. La aplicación de los fundamentos de esta teoría, especialmente según lo abordado por los autores anteriores, logra una mayor motivación y productividad, la reducción del absentismo (fallos y atrasos en el servicio) y la reducción de la rotación de personal de despidos de los empleados). TABLA COMPARATIVA ENTRE LA TEORÍA CLÁSICA Y LA TEORÍA DEL COMPORTAMIENTO CLÁSICA TEORÍA DEL COMPORTAMIENTO 1. El hombre es considerado como una máquina programable. Cree que el hombre es una entidad biológica con iniciativa e inteligencia que no se puede programar. 2. El hombre es perezoso por naturaleza y sólo es alentado por los salarios. La gente tiende a trabajar y perseguir diferentes objetivos, incluyendo el dinero. 3. En la empresa, el hombre debe estar aislado y actuar contra otros en competencia. Cree que el hombre pertenece a varios grupos: trabajo, juego, religioso, entre otras cosas. 4. su concepción de autoridad, organización formal es la única fuente de poder y autoridad a través de la cual el hombre es dirigido. Hay otras fuentes de autoridad que se originan en la organización informal. 5. En su concepto de negocio individual, no debería haber conflictos. Hay varios conflictos latentes en la organización que afectan la eficacia y el comportamiento de las personas. Individuos.

deathwatch book pdf , fraction word problems 5th grade worksheet , modeling chemistry unit 5 review answers.pdf , normal_5fa688091be4b.pdf , how to draw human anatomy pdf free download , revised common lectionary 2020 sermons , reading spark plugs for nitrous , les mains sales de jean sartre pdf , nebraska state standards science.pdf , wyoming medical board.pdf ,