

Conducta Organizacional y Pensamiento Gerencial

**María L. Moctezuma
Dewey University
01/11/2016**

Objetivos

- Definir conducta organizacional.
- Enumerar y discutir diez retos que confronta el gerente de salud.
- Definir conocimiento a base de la conducta organizacional.
- Describir cómo la percepción y los pensamientos influyen la conducta en el lugar de trabajo.

Objetivos

- Describir el rol del pensamiento en la comunicación y solución de problemas en el lugar de trabajo.
- Explicar el rol del pensamiento en los cambios y aprendizaje en la organización.
- Dar recomendaciones para que el gerente utilice el conocimiento del proceso de pensar para mejorar la comunicación entre individuos, grupos y organización.

Conducta Organizacional

- Estudia cómo las personas se conducen en las organizaciones.
- Ha evolucionado desde el estudio científico de la gerencia durante la era industrial hasta las teorías gerenciales actuales.
- Es un campo interdisciplinario que esboza las ideas e investigaciones concernientes al comportamiento humano y la interacción.
- Incluye psicología pura, social e industrial; sociología, comunicaciones y antropología.

Cómo el Pensamiento Influencia la Conducta Organizacional

- Efecto del pensamiento en la conducta:
 - Cognición y creación de significado:
 - Cognición es el proceso mental involucrado al pensar: recibir la información, procesarla y ordenarla para crear el significado. Esta es la base para actuar, aprender y desarrollar otras actividades.
 - La conducta está atada al pensamiento y al razonamiento.
 - Hay que entender los pensamientos, presunciones y atributos percibidos sobre una situación que precede una conducta y sus consecuencias.
 - Comprensión grupal y colectiva:

Los procesos colectivos operan diferente a los procesos individuales.

Rol del Pensamiento en la Conducta Organizacional

Situación o Tarea	Pensamiento	Conducta y Acción
Relaciones interpersonales	Percepción e intenciones	Reacciones y decisiones
Claves en el trabajo	Creencias y prejuicios	Tareas del trabajo
Solución de problemas	Cognición de principios	Aprendizaje
Ambiente industrial	Conocimiento	Prácticas del negocio

Cómo el Pensamiento Influencia la Conducta Organizacional

- Percepción y pensamiento:
 - Involucra notar o darse cuenta de, seleccionar y organizar la información para responder a un estímulo.
 - Es relevante porque las actitudes, atribuciones y conducta se afectan por la percepción.
 - En este proceso se pierde o distorsiona información, de manera que el conocimiento en que se basa la acción podría ser incompleto o erróneo.

Cómo el Pensamiento Influencia la Conducta Organizacional

- Teoría X y Teoría Y – el Rol de Presumir:
 - Teoría X – los empleados no están motivados ni les gusta el trabajo, por lo que tienden a evadir responsabilidades
 - Teoría Y – los empleados se enfocan en los motivadores de Herzberg y trabajan para ayudar a los patronos a lograr altos niveles de ejecución
 - Hábitos de la mente – se basa en el poder de nuestra percepción y los patrones de pensamiento

Cómo el Pensamiento Influencia la Conducta Organizacional

- Percepción:
 - Este proceso lo influencia las presunciones, valores, conocimientos, metas y experiencias pasadas.
- Prejuicios cognitivos
 - Preconcepciones – establecer previamente y con detalle una idea o proyecto que ha de ejecutarse.
 - Percibir y juzgar a base de presunciones y experiencias previas.

Cómo el Pensamiento Influencia la Conducta Organizacional

- Expectativas:
 - Esperanza o posibilidad de conseguir una cosa.
 - Esperar algo sin actuar.
 - El conocimiento o experiencias previas hacen que percibamos lo que esperamos.
- Teoría de las expectativas:
 - Afirma que la tendencia a actuar en determinada forma depende de la fuerza de la expectativa de que obtendremos un resultado determinado y de lo atractivo de ese resultado para el individuo.
 - Por ejemplo, un empleado se motiva a esforzarse a un alto nivel cuando cree que dicho esfuerzo conllevará una buena evaluación del desempeño.

Cómo el Pensamiento Influencia la Conducta Organizacional

- Teoría de atribución:
 - Heider la definió como un método para evaluar cómo la gente percibe su propio comportamiento y el de los demás.
 - Por ejemplo, un gerente puede juzgar el desempeño de un empleado como pobre y decir que es vago o incompetente. Sin embargo, esto puede deberse a circunstancias fuera de su control, como: falta de adiestramiento, incentivos claros o equipo defectuoso.

Cómo el Pensamiento Influencia la Conducta Organizacional

- Esquemas:
 - Representaciones mentales de nuestro conocimiento general y expectativas acerca de un concepto.
 - Dirigen cómo percibimos, clasificamos, guardamos y actuamos acerca de la información recibida.
 - Los seres humanos desarrollamos esquemas para muchos conceptos y situaciones (Fiske & Taylor, 1984).

Cómo el Pensamiento Influencia la Conducta Organizacional

- Esquemas:
 - Esquemas personales – caracterizan ciertos rasgos o acciones de un individuo
 - Esquemas de roles – definen la conducta y expectativas de una categoría social
 - Esquemas de eventos – dictan el libreto propio sobre cómo un evento deba desarrollarse

Cómo el Pensamiento Influencia la Conducta Organizacional

- Esquemas:
 - Esquemas interpretativos – se conoce comúnmente como marcos y son una forma del gerente moldear la capacidad colectiva
 - Marcos – guían nuestra interpretación de la información enfocando la atención en ciertos elementos y organizando nuestra comprensión del mundo social
 - En resumen los esquemas son estructuras del pensamiento que afectan cómo procesamos la información.