

# Desarrollo Humano I

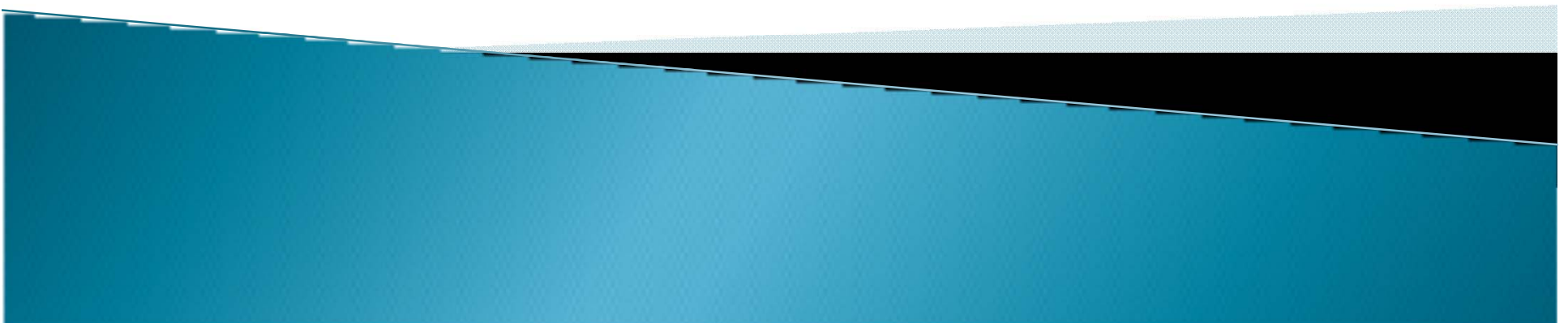
Enero - Mayo 2009



Enero 23 de 2009

## Agenda Enero 23

1. ¿Qué es Comportamiento Organizacional?
2. ¿Qué es el contrato psicológico?
3. ¿Qué es cultura organizacional?
4. Revisión equipos de trabajo.



# Qué es el Comportamiento Organizacional

¿Por qué los empleados se comportan como lo hacen en las organizaciones?

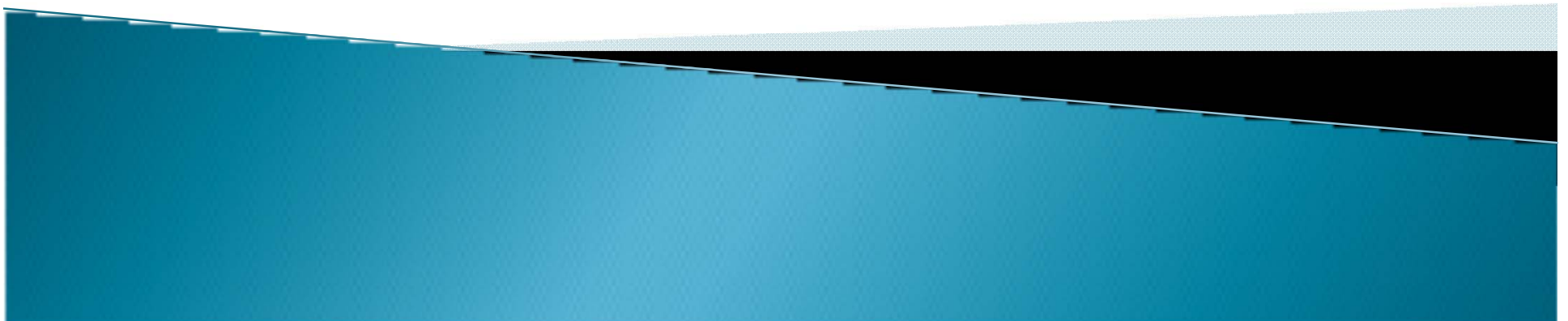
¿Por qué un individuo o grupo es más productivo que otro?

Es el estudio del comportamiento, actitudes y desempeño de los individuos y grupos dentro de las organizaciones.

Ayuda a comprender mejor el contexto del trabajo en relación con el individuo y otras personas.

Involucra: Administración, psicología, sociología, ciencias políticas y antropología.

- Forma de pensar.
- Multidisciplinario.
- Orientado al desempeño.
- Orientado a las aplicaciones.



## Contrato Psicológico

Acuerdo no escrito entre un empleado y la organización, en el cual se especifica lo que se espera que cada uno dé y el otro reciba.

Se refiere a:

- Apertura
- Integridad
- Dar oportunidades
- Apoyar el crecimiento y desarrollo
- Tener en cuenta a la familia
- Aprecio del trabajador como ser humano

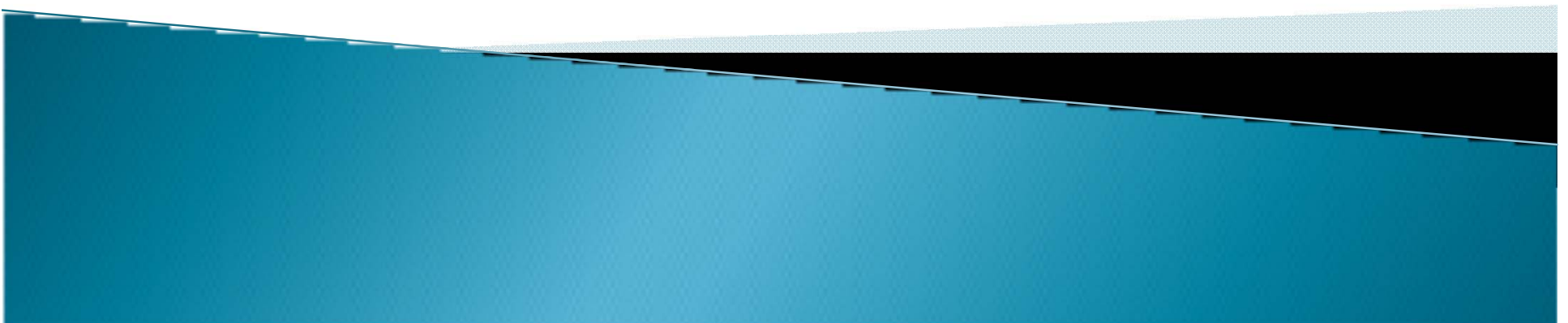
Unirse a un lugar de trabajo con valores congruentes con los suyos.



# Contrato Psicológico - Características del CO

## Preguntas

1. ¿Cuáles son las características de la generación de los baby boomers?
2. ¿Cuáles son las características de la generación X?
3. ¿Cuáles son las características de la generación Y?





## Contrato Psicológico – Características del CO

4. ¿Qué es el Contrato Psicológico?
5. ¿Qué es la profecía de la autorrealización?
6. ¿Cómo influye la generación a la que se pertenece el establecer un contrato Psicológico?
7. Ejemplos de contratos psicológicos.
8. ¿Qué esperan en estas relaciones?



## Contrato Psicológico – Características del CO

9. Revisar reglas de Juego

¿Qué quisieran preguntar o negociar?

10. Individualmente, ¿qué preguntas haría si fuera a emplearse en una compañía?

- ¿Cómo puedo obtener yo el reconocimiento y la satisfacción que quiero de esta organización?

- ¿Cómo puedo yo gerenciar mi propia carrera para lograr crecimiento personal y desarrollo en una compañía?

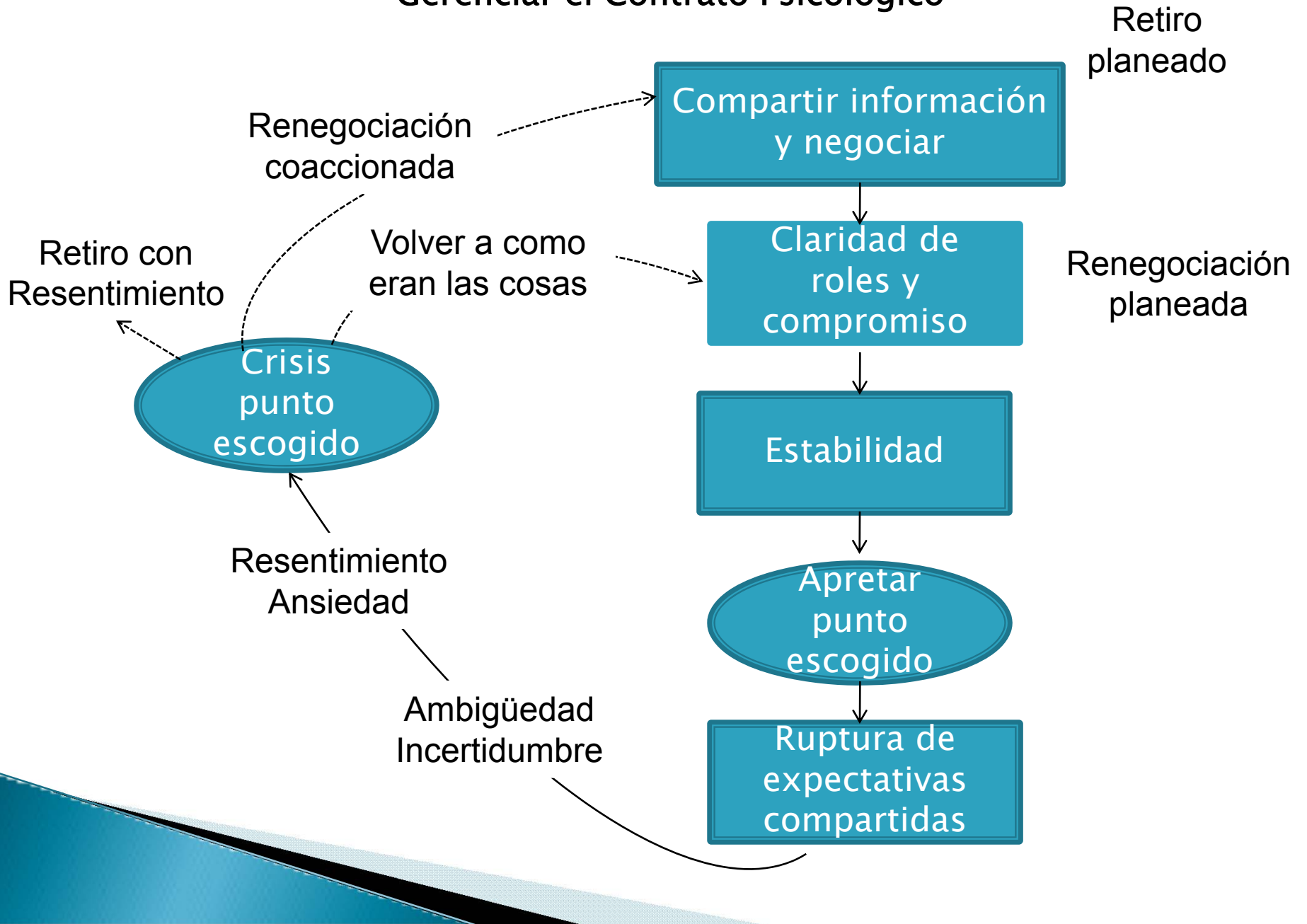
- ¿Cómo puedo llenar las expectativas de la compañía y tener tiempo para mi vida personal?

11. ¿Qué preguntas haría si Usted fuera un ejecutivo de una compañía y estuviera contratando a un empleado?





# Modelo para Gerenciar el Contrato Psicológico

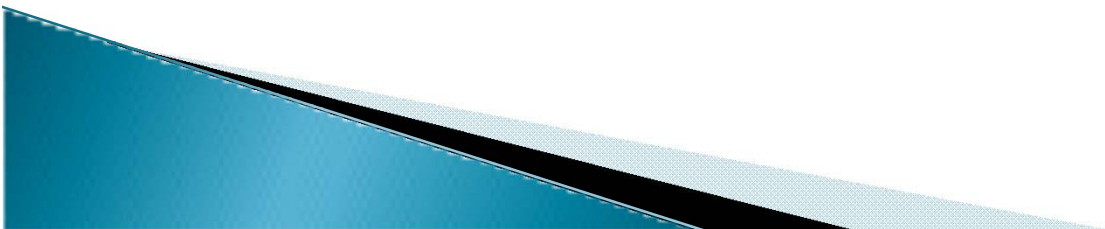


## ¿Qué es cultura organizacional?

Un patrón de premisas básicas –inventadas, descubiertas o desarrolladas por un determinado grupo conforme aprende a enfrentar los problemas de adaptación externa e integración interna– que ha funcionado lo bastante bien para considerarlo válido y, por tanto, para transmitirlo a os nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir esos problemas.

Supone premisas, adaptaciones, percepciones y aprendizaje.

(Schein)



# Evolución de una cultura positiva

## Métodos

## Condiciones de Intervención

## Resultados

Historia  
Héroes

Liderazgo y modelación  
funciones  
Normas y valores

Recompensas  
Plan Carrera  
Socialización  
Reclutamiento  
Capacitación y desarrollo

Contacto  
Toma de decisiones participativa  
Coordinación intergrupal  
Intercambio personal

Historia

Identidad

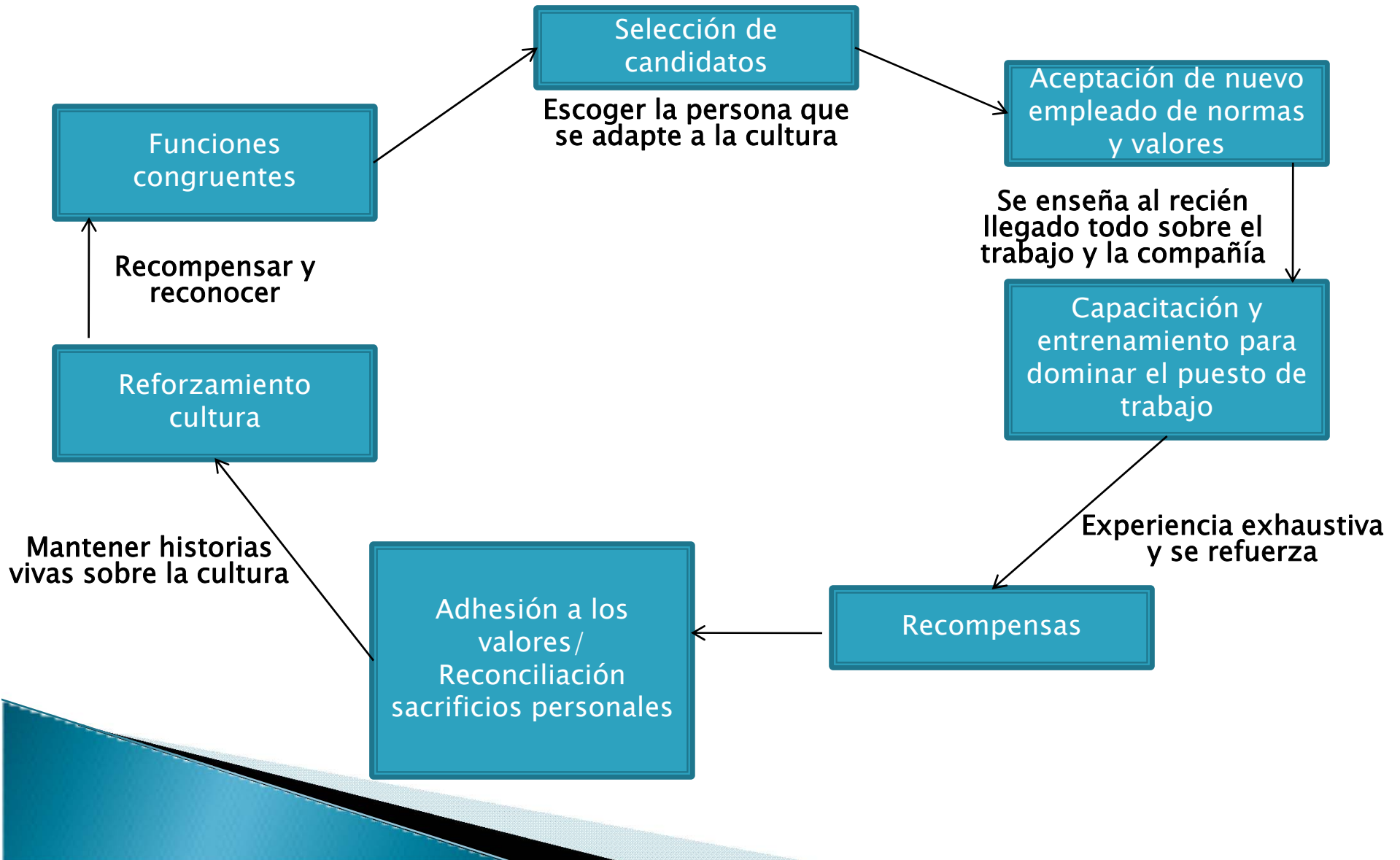
Pertenencia

Intercambio

Cultura Organizacional Cohesiva

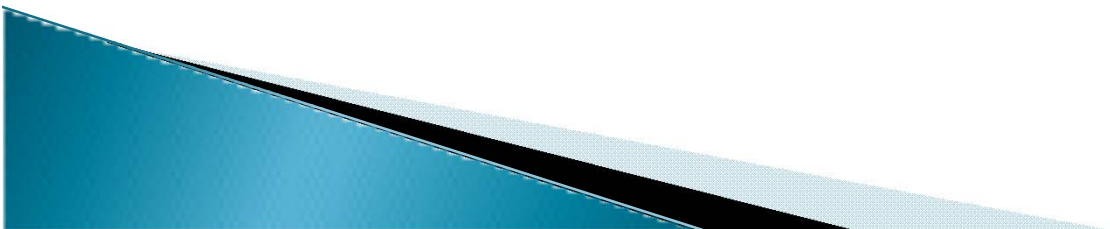


# Socialización de la cultura



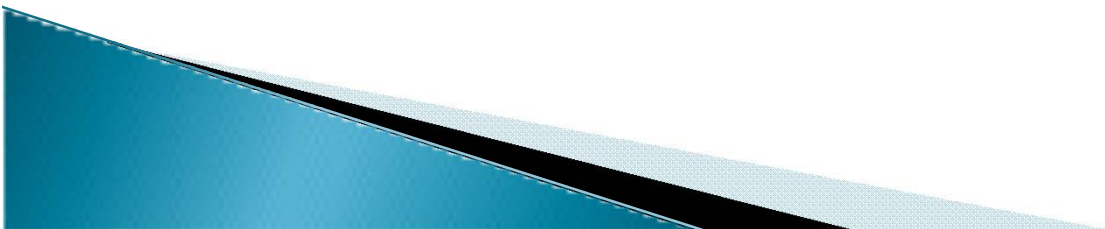
## Revisión equipos de trabajo

- Nombres de los integrantes (estudiantes).
- Equipo.
  - Área o empresa
  - No. De personas

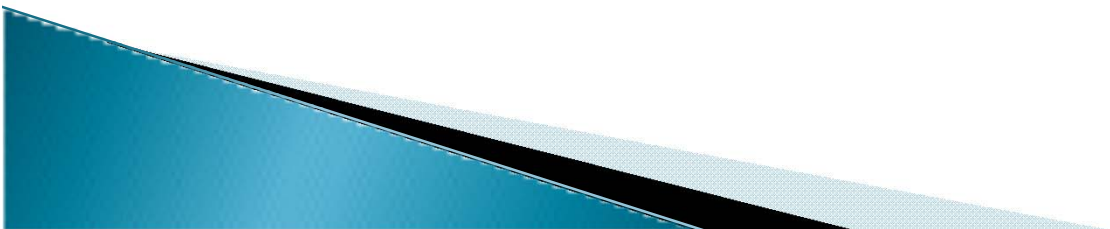


## Compromisos próxima clase Viernes 30 de enero

- Lectura Capítulo 2 “Organizational Behavior. An Experiential Approach” Osland, Kolb and Rubin 7th Edition.
- Investigar ¿Qué es gestión de personas?
- Investigar Teorías de gestión de personas.



¿Preguntas?



**¡Muchas gracias!**

