



TALLER INDICADORES DE GESTIÓN EN RECURSOS HUMANOS

[Este Documento representa una pequeña parte del Manual que recibe cada Participante](#)

[Vea el Temario del Curso - Solicite aquí su Cotización](#)

EL GRUPO COMO FACTOR DE CREATIVIDAD

“...La creencia que ejemplifican los jurados de que dos cabezas piensan mejor que una, ha sido aceptada desde hace mucho como un componente del sistema legal de muchos países, y se ha extendido hasta el punto de que en nuestros días muchas decisiones empresariales se toman en grupos, equipos y comisiones...”



LAS RELACIONES HUMANAS Y SU IMPORTANCIA EN LA organización



“...El planteamiento de las relaciones humanas afirma que los conflictos son incidentes naturales en todos los grupos y las organizaciones. Puesto que son inevitables, esta escuela aboga por aceptar y racionalizar su existencia: no pueden ser eliminados, e incluso a veces son benéficos para el desempeño del grupo. La postura de las relaciones humanas dominó la teoría de los conflictos desde finales de los cuarenta hasta mediados de los setenta...”

ACTITUD Y CONDUCTA

“...Cada individuo puede tener cientos de actitudes, pero el comportamiento organizacional se concentra en el muy limitado número de las que se refieren al trabajo: la satisfacción laboral y el compromiso con el puesto (el grado en que uno se identifica con su trabajo y participa activamente en él) y con la organización (indicador de la lealtad y la identificación con la empresa). Con todo, el grueso de la atención se dirigió a la satisfacción laboral...”

“Las primeras investigaciones de la relación entre actitudes y comportamiento suponían que era una relación causal, es decir, que las actitudes que mostrara la gente determinarían su proceder. También el sentido común apunta a una relación.”





Sin embargo, a finales de los sesenta esta supuesta relación entre actitudes y comportamiento (A-C) fue puesta en tela de inicio por una revisión de las investigaciones....



A partir de la evaluación de numerosos estudios que examinaban la relación A-C, el revisor concluyó que las actitudes no se relacionaban con el comportamiento o que, cuando mucho, se trataba de una relación leve. Las investigaciones posteriores han demostrado que en realidad hay una relación mensurable si se toma en cuenta las variables contingentes moderadoras.

Desde luego, A y C tampoco coinciden por otras razones. Los individuos ostentan actitudes contradictorias en ciertos momentos aunque, como hemos advertido, haya presiones en favor de la congruencia. Además, influyen en la conducta otras cosas aparte de las actitudes. Pero es acertado decir que, a pesar de algunos ataques, la mayor parte de los estudios de A y C arrojan resultados positivos; en otras palabras, las actitudes sí influyen en el comportamiento....”

COOPERACION Y MOTIVACION EN LAS TAREAS

“...Podríamos definir motivación en términos de algún comportamiento manifiesto: La gente motivada se esfuerza más por tener un mejor desempeño que la que no lo está; pero tal definición es relativa y nos dice poco. Otra más descriptiva, si bien menos sustancial, diría que la motivación es la disposición a hacer algo, y que está condicionada por la capacidad de estos actos para satisfacer alguna necesidad individual. En nuestra terminología, necesidad se refiere a alguna carencia física o psicológica que hace deseables ciertos resultados.



Una necesidad insatisfecha crea tensión, que estimula los impulsos internos del sujeto. A su vez, los impulsos suscitan la busca de metas particulares que, si se consiguen, satisfarán la necesidad y reducirán la tensión.

Los empleados motivados se encuentran en un estado de tensión, y para alivianarla, emprenden actividades. Entre más grande sea la tensión, mayor será la actividad necesaria para templarla. Así cuando vemos trabajadores afanados en alguna actividad podemos concluir que están impulsados por el deseo de alcanzar alguna meta que valoran...”....