

UDS

MI UNIVERSIDAD

ALUMNA
MIRIAM ARACELI HERNÁNDEZ GORDILLO

INFOGRAFIA

MODULO II
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LICENCIADA
LUCERO DEL CARMEN GARCIA

LICENCIATURA EN CONTADURIA
PUBLICA Y FINANZAS



COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Nos referimos a una disciplina el impacto posible de los individuos, grupos y estructuras dentro del funcionamiento de una empresa, con el fin de diseñar estrategias de mejoramiento de la eficacia dentro de estas ultimas.



NIVELES

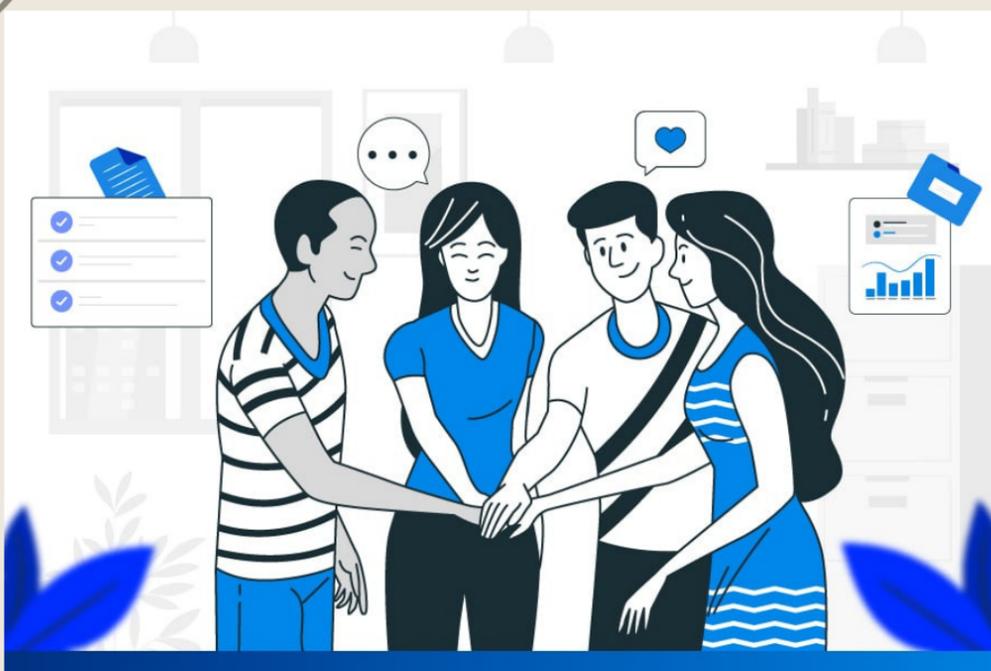


- La estructura organizacional
- La motivación de los trabajadores
- El compromiso organizacional
- Las dinámicas de comunicación
- El trabajo en equipo
- La cultura y clima organizacionales
- El liderazgo y los procesos de cambio

CARACTERISTICAS

- Constituir un método transdisciplinario de análisis de las organizaciones
- Se maneja en un nivel concreto de solución de problemas y también en un nivel abstracto
- Propone el estudio sistemático, estructural, de la conducta humana, en base a una dinámica compleja de estímulos y comportamientos.
- Se propone describir, entender y predecir las dinámicas de comportamiento dentro de una organización determinada.

MOTIVACION



La motivación se puede definir como la determinación o voluntad que impulsa a la persona a hacer determinadas acciones o comportamientos para alcanzar un determinado objetivo. Es decir, ésta influye de forma determinante en la puesta en marcha de conductas hacia un determinado fin. Dependiendo de la importancia que tenga para la persona el objetivo que desea alcanzar o las consecuencias positivas de éste, la motivación será mayor o menor.

TEORIAS DE LA MOTIVACIÓN

PIRAMIDE DE NECESIDADES DE MASLOW

Maslow dividió la pirámide en cinco niveles de modo que el ser humano, a medida que satisface los niveles más bajos, desarrolla nuevas necesidades en los niveles más altos. Los cinco niveles son:

Nivel 1: necesidades fisiológicas. Se trata de las necesidades más básicas del ser humano, comer, dormir, respirar. Son aquellas de las que depende su supervivencia

Nivel 2: necesidades de seguridad. Se trata de conseguir la seguridad física y económica. Estar seguros en el entorno en el que vivimos, tener salud o ingresos suficientes, y en general vivir sin riesgos en el futuro.

Nivel 3: necesidades sociales. El ser humano es un ser social que necesita relacionarse con los demás. El tercer nivel supone por tanto las relaciones en grupo ya sea con familia, amigos trabajo etc.

Nivel 4: necesidades de aprecio. Supone algo más que el anterior nivel, necesitamos no solo formar parte de un grupo sino también sentirnos apreciados y valorados por los demás.

Nivel 5: necesidades de autorrealización. Es el nivel más difícil de conseguir y supone que antes hemos satisfecho los demás niveles. Supone el éxito personal, sentirse bien consigo mismo.

TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG

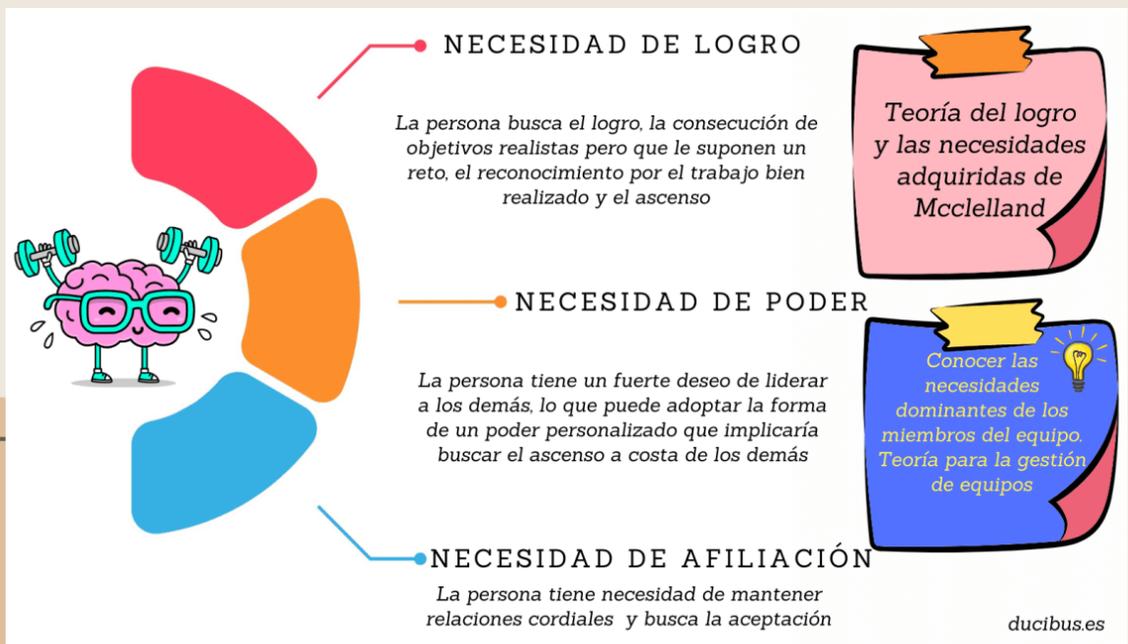


dos tipos de factores vinculados a las condiciones de trabajo y a las relaciones interpersonales serían los responsables por la motivación y por el compromiso de los empleados.

Pero no pienses que esta conclusión se basa en una simple especulación. ¡Al contrario! Es lo que arrojó una encuesta realizada con cientos de trabajadores de industrias de Pittsburgh, Pensilvania (EE. UU.).

El psicólogo estadounidense Frederick Herzberg lideró la investigación que dio origen a la Teoría de los Dos Factores. La metodología consistía en entrevistar a los trabajadores para entender qué despertaba su satisfacción y su insatisfacción en el ambiente de trabajo.

TEORÍA DE LAS NECESIDADES ADQUIRIDAS DE MCCLELLAND



Desarrollada por el psicólogo David McClelland en la década de 1960, se centra en tres necesidades humanas fundamentales: **la necesidad de logro, de afiliación y de poder**, simple pero específico.

La necesidad de logro impulsa a las personas a buscar **metas desafiantes y a obtener éxito personal** al superar obstáculos. Por su parte, la necesidad de afiliación motiva a establecer relaciones sociales afectivas y un ambiente de apoyo. Por último, la necesidad de poder se refiere al deseo de influir en otros y tener control sobre el entorno.

TEORÍA DE LA EQUIDAD



La Teoría de la Equidad de Adams se basa en la idea de que los empleados comparan sus propias situaciones laborales con las de sus compañeros de trabajo para evaluar si son tratados de manera justa

Comparación de Insumos (Esfuerzos)

Comparación de Resultados (Recompensas)

La Teoría de la Equidad de Adams tiene importantes implicaciones en la gestión de recursos humanos. Aquí hay algunas consideraciones clave:

- **Salarios y Beneficios Justos**
- **Comunicación y Transparencia**
- **Evaluación del Desempeño Justa**

TEORÍA DE LA DEFINICIÓN DE OBJETIVOS



Esta teoría afirma que el establecimiento de objetivos está esencialmente ligado al desempeño de las tareas. Afirma que los objetivos específicos y desafiantes junto con la retroalimentación adecuada contribuyen a un mayor y mejor rendimiento de las tareas.

La teoría del establecimiento de objetivos es una técnica utilizada para aumentar los incentivos para que los empleados completen el trabajo de forma rápida y eficaz.

El establecimiento de objetivos conduce a un mejor rendimiento mediante el aumento de la motivación y los esfuerzos, pero también mediante el aumento y la mejora de la calidad de la retroalimentación.

<https://concepto.de/comportamiento-organizacional/>
<https://www.cipsiapsicologos.com/curiosidades/que-es-la-motivacion/>
<https://www.thepowermba.com/es/blog/la-teoria-de-mcclelland#:~:text=Qu%C3%A9%20es%20la%20teor%C3%ADa%20de%20poder%2C%20simple%20pero%20espec%C3%ADfico.>