



Nombre del alumno (a): Josefa Pérez Magaña

Nombre del profesor: Alejandro Aguilar Morales

Nombre del trabajo: Actividad 2. Cuadro sinóptico

Materia: Comportamiento Organizacional

Grado: Quinto cuatrimestre

Villahermosa, Tab, a 30 de marzo de 2025

Unidad 4.- La dinámica de la organización. Macroperspectiva del Comportamiento Organizacional

Herzberg concluyó que los factores que generan satisfacción en el trabajo son diferentes de aquellos que provocan insatisfacción, y no están relacionados entre sí. Según su enfoque, la ausencia de satisfacción no equivale a la insatisfacción, y de la misma manera, la ausencia de insatisfacción no significa satisfacción.

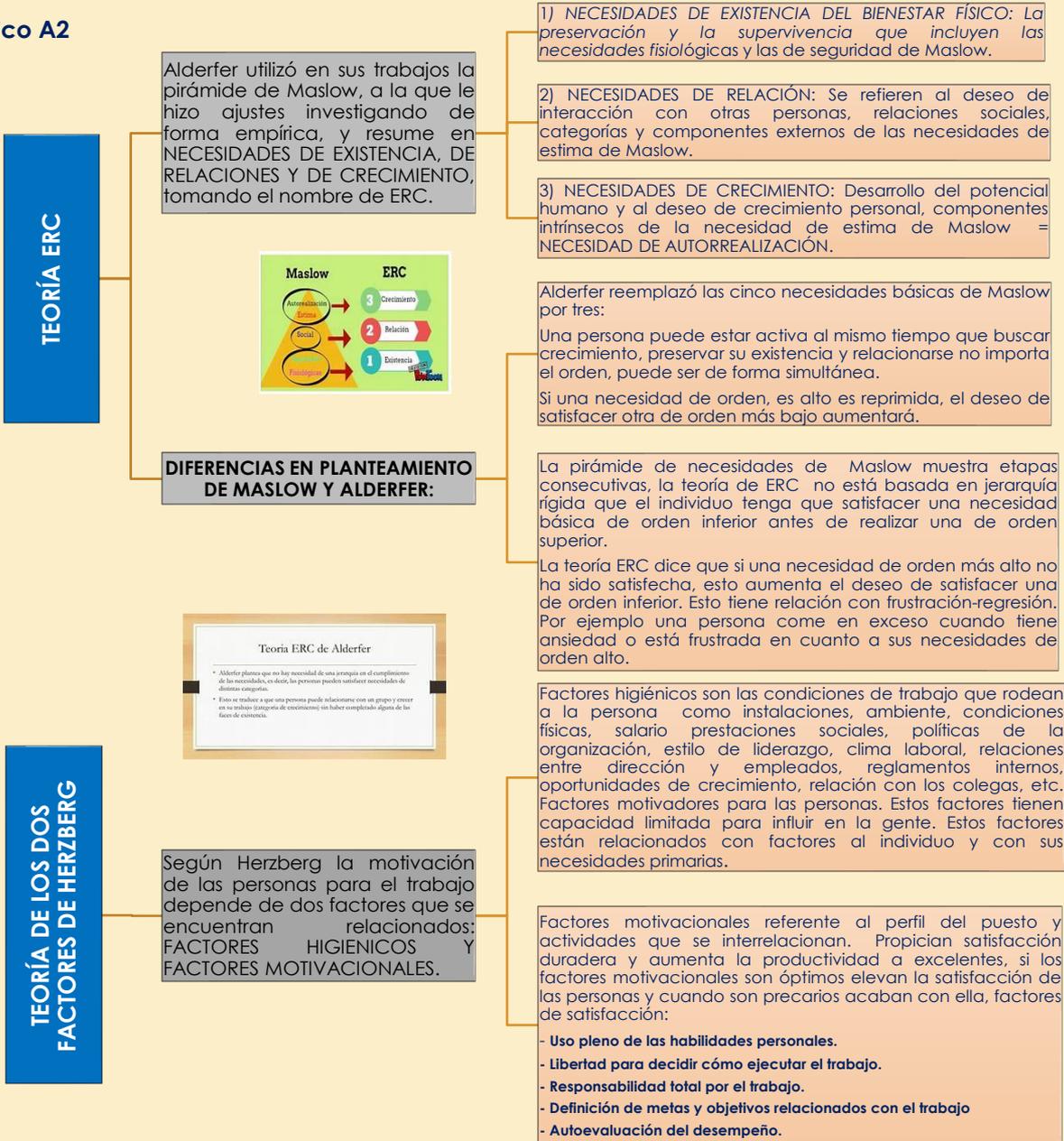
Ambos factores poseen dimensiones independientes. Las ideas de Maslow y Herzberg presentan similitudes, lo que permite una visión más completa y optimista sobre la motivación en el ámbito laboral. Dentro de este marco, se destacan tres necesidades adquiridas a lo largo de la vida mediante experiencias personales: la necesidad de logro, la de poder y la de afiliación. Dado que estas necesidades son aprendidas, los comportamientos que reciben recompensas tienden a repetirse con mayor frecuencia. Como consecuencia de este aprendizaje, cada persona desarrolla patrones específicos de necesidades que influyen en su conducta y rendimiento.

Por otro lado, la teoría de la equidad señala que tanto las recompensas relativas como las absolutas impactan significativamente en la motivación de los individuos. Existe una estrecha relación entre motivación y cultura, y ambos aspectos deben equilibrarse cuidadosamente para generar satisfacción en el trabajo y recompensas adecuadas según el desempeño.

Finalmente, el concepto de clima organizacional engloba una variedad de factores ambientales que afectan la motivación. Se refiere a las características del entorno organizacional que influyen en los distintos tipos de motivación de sus integrantes.

Cuadro sinóptico A2

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL



Cuadro sinóptico A2

TEORÍA: NECESIDADES ADQUIRIDAS DE MCCLELLAND Y TEORÍA: DE LA EQUIDAD

NECESIDADES ADQUIRIDAS DE MCCLELLAND

La necesidad de realización no garantiza un buen desempeño como ejecutivo en las grandes organizaciones, a combinación de una gran necesidad de poder y una escasa necesidad de socialización parecen estar relacionadas con el éxito de los gerentes, también pueden aprender a satisfacer sus necesidades de realización por medio de programas de capacitación, que estimula el lado realizador y omiten las demás necesidades.

Las organizaciones realizan evaluaciones y pruebas de proyección con figuras a las personas, donde escriben una historia basada en cada una de las figuras que les presentan.

Teoría que se centra en el contenido, sostiene que la dinámica del comportamiento humano parte de tres motivos o necesidades básicas:

1) La necesidad de realización (need for achievement), necesidad del éxito competitivo, la excelencia, lucha por el éxito y realización con determinadas normas. Hay personas que tienen inclinación natural por el éxito y buscan la realización personal. Los grandes triunfadores se diferencian por su deseo de hacer mejor las cosas.

2 La necesidad de poder (need for power) impulso que lleva a controlar a otras personas hacia las relaciones interpersonales, deseo de ser amado y aceptado por los demás. Estas personas buscan la amistad, situaciones de cooperación, en lugar de competencia y quieren relaciones de comprensión recíproca.

En conclusión Las personas que tienen necesidad de realización hacen las actividades de mucha responsabilidad, que ofrecen realimentación y riesgos, si se reúnen estas tres características los realizadores se sienten motivados, son personas exitosas en actividades empresariales o negocios propios



LA EQUIDAD

Teoría de la equidad, desarrollada por Adams, la primera que se basa al proceso de motivación, en que las personas hacen entre sus aportaciones y recompensas y las de otros. Contratan su trabajo (esfuerzo, experiencia, educación y competencia) los resultados que obtienen (remuneración, aumentos, reconocimientos). Analizan lo que reciben de su trabajo (resultados), en relación con la inversión, hacen comparativos con las de otras personas relevantes. Si la comparación de la percepción son iguales se dice que hay un estado de equidad. Si son desiguales la persona experimenta tensión negativa llevada a una acción correctiva a efecto de eliminar cualquier injusticia.

Las personas hacen sus comparaciones en relación con si misma p con terceros. Cuatro referencias para la comparación:

- 1) Propia interna: la experiencia de la persona en otro puesto de la misma organización.
- 2) Propia externa: la experiencia de una persona en el mismo puesto, pero en otra organización.
- 3) Otra interna: comparación con otra persona dentro de la misma organización.
- 4) Otra externa: comparación con otra persona de otra organización.

También hacen comparación con amigos, vecinos, colegas de la misma organización o de otras. Para tomar su punto de referencia, basándose en el nivel atractivo de información al respecto. Variables que incluye: sexo, antigüedad en el empleo, nivel jerárquico dentro de la organización e historial profesional o académico. Investigaciones revelan que los hombres y las mujeres se comparan de preferencia con las personas de su mismo sexo. Y que las mujeres aceptan recibir menos que los hombres por trabajos equivalentes.

Opciones de una persona ante una situación de inequidad:

- Modificar las entradas (aportaciones) con un menor esfuerzo en el trabajo.
- Modificar los resultados (recomendaciones recibidas) se mantiene la cantidad de producción, pero se reduce la calidad del trabajo.

Distorsión de la propia imagen, la persona percibe que trabaja más o menos que otras.

- Buscar otro punto de referencia para obtener otra base de equilibrio.
- Abandonar la situación, se deja empleo o la organización.
- La remuneración es una importante fuente de equidad o inequidad porque: Cuando la remuneración está basada en el tiempo (salario mensual), las personas que perciben un salario alto tienden a producir en mayor cantidad o con más calidad que aquellas que reciben un pago justo.
- Las personas mal remuneradas tienden a producir menos o con menor calidad.

La teoría de la equidad explica la justicia distributiva, la forma en que las personas perciben la distribución y la asignación de recompensas. Los jefes deben compartir la información sobre decisiones relativas a las recompensas, seguir procesos coherentes y sin sesgos.

Cuadro sinóptico A2

MOTIVACIÓN Y CULTURA



Teorías de la motivación fundadas en pautas, aspectos culturales que son diferentes en cada país, basadas en ideas estadounidenses, la que privilegia el individualismo y los logros materiales.

Las teorías de la motivación, de las expectativas y de la definición de objetivos subraya en el pensamiento racional e individualista.

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow remarca la realidad estadounidense priorizando las necesidades de realización personal.

De acuerdo con Hofstede, Japón, Grecia y México, predomina la aversión a la incertidumbre, las necesidades de seguridad están en la cúspide de la pirámide. Dinamarca, Suecia, Noruega, Holanda y Finlandia, donde la calidad de vida y necesidades sociales son las más elevadas.

La necesidad de realización tiene dos características culturales: la moderada aceptación de riesgos y el enfoque en el desempeño, basado en conquistas materiales, características típicas de países anglosajones como: Canadá, Estados Unidos, e Inglaterra, poco frecuente en Portugal y Chile. En culturas colectivistas el país tiene una economía de planificación centralizada, las personas buscan recompensas personales.



CLIMA ORGANIZACIONAL

La motivación organizacional se observa en el clima de la organización. Las personas se adaptan a múltiples situaciones con la finalidad de satisfacer sus necesidades y lograr el equilibrio emocional que se define como estado de adaptación.

La frustración que no satisface las necesidades más elevadas, provoca problemas de adaptación. Satisfacer las necesidades superiores depende de personas que están en puestos de autoridad.

Adaptarse varía de una a otra persona, buena adaptación equivale a buena salud mental, que tienen las siguientes características:

- a) Se sienten bien consigo.
- b) Se sienten bien con otros.
- c) Son capaces de enfrentar solas las exigencias de la vida.

CLIMA ORGANIZACIONAL es el ambiente entre compañeros de una organización, ligado a la motivación de las personas que si están motivadas, el clima organizacional mejora, produciendo una mejora en relaciones satisfactorias.

En contraparte cuando las personas están poco motivadas, por frustración o barreras para la satisfacción de las necesidades, el clima organizacional suele deteriorarse y se caracteriza por estados depresión, desinterés apatía, insatisfacción, etc.

Cuadro sinóptico A2



NATURALEZA DE LOS GRUPOS

El Comportamiento Organizacional de grupos formales e informales y sus prácticas de equipos de alto desempeño, las organizaciones están buscando la innovación de sus estructuras, donde sean formadas por equipos y la no separación de las personas, integrarlas a equipos de alto rendimiento.

En CO el grupo es importante unidad de análisis, relevante que se conozca su dinámica grupal. El punto central es la dinámica entre los miembros. Una definición general señala que los miembros de un grupo en una organización:

- 1) Están motivados para trabajar juntos.
- 2) Perciben al grupo como una unidad de personas que interactúan entre sí.
- 3) Contribuyen en distinta medida a los procesos grupales, lo cual significa que algunas personas aportan más tiempo y energía que otras.

Un grupo está conformado por dos o más personas, su comportamiento es más que la suma de las conductas de los individuos, que lo conforman.



CULTURA Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL



No existe un concepto universal, se dan diversas interpretaciones a trabajos de dinámicas de grupos desarrollados por Kurt Lewin en la década de 1930:

Primera visión normativa describe la forma en que se debería organizar y dirigir un grupo y hace hincapié en el liderazgo de democrático, la participación y la amplia cooperación entre los miembros.

Segunda visión de la dinámica grupal se concentra en un conjunto de técnicas como la dramatización, las lluvias de ideas, los grupos focales, la terapia de grupo, el entrenamiento de la sensibilidad, la construcción de equipos, el análisis transaccional, la ventana de Johari y, reciente la expresión creativa que se relacionan con la dinámica de grupos para crear equipos autodirigidos.

Tercera visión cercana a la concepción original de Lewin: la dinámica de los grupos se analiza desde una perspectiva interna como: cuál es su naturaleza, cómo se forman, cuáles son sus procesos y su estructura, cómo funcionan y afectan a sus integrantes, a otros grupos y a la organización.

Cuadro sinóptico A2



TIPOS DE GRUPOS

Los grupos pueden ser formales o informales. Los formales son conjuntos de trabajo que crea la organización, asignando tareas específicas. Los grupos formales pueden ser:

- 1) Grupos de mando : Tradicionalmente determinados por las relaciones formales de autoridad definidos por un organigrama.
- 2) Grupos de tarea: Son grupos definidos por la organización y formados por personas que ejecutan determinadas tareas o funciones.
- 3) Grupos temporales con plazos definidos. Se forman para ejecutar ciertas tareas de la organización y tienen una duración definida, como las comisiones en investigaciones muestran que los grupos temporales tienen una secuencia:
 - a) La primera reunión define la dirección del grupo, normas, comportamiento y enfoque del proyecto.
 - b) La primera fase de actividad de un grupo se caracteriza por la inercia, el grupo se queda estático, sigue un curso de acción fijo. Y en la fase 1 el grupo es incapaz de actuar para vencer esa inercia.

Al final de esta primera fase se da la transición que se da por cambios quitando pautas anteriores y renovando perspectiva, marcando fin de una fase para iniciar una revisión de la dirección, es decir fase 2.

La segunda fase de igual manera tiene una etapa de equilibrio o inercia, donde los miembros del grupo ejecutan planes elaborados en el período de transición.



No existe un concepto universal, se dan diversas interpretaciones a trabajos de dinámicas de grupos desarrollados por Kurt Lewin en la década de 1930:

Primera visión normativa describe la forma en que se debería organizar y dirigir un grupo, y hace hincapié en el liderazgo democrático, la participación y la amplia cooperación entre los miembros.

Segunda visión de la dinámica grupal se concentra en un conjunto de técnicas como la dramatización, las lluvias de ideas, los grupos focales, la terapia de grupo, el entrenamiento de la sensibilidad, la construcción de equipos, el análisis transaccional, la ventana de Johari y, reciente la expresión creativa que se relacionan con la dinámica de grupos para crear equipos autodirigidos.

Tercera visión cercana a la concepción original de Lewin; la dinámica de los grupos se analiza desde una perspectiva interna como: cuál es su naturaleza, cómo se forman, cuáles son sus procesos y su estructura, cómo funcionan y afectan a sus integrantes, a otros grupos y a la organización.

Los grupos informales pueden ser: Grupos primarios, grupos de interés, Grupos de amistad, coaliciones.



Antología de la Universidad del Sureste:

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LAN/f1bab9c4caf49de0fea0cff972885db1-LC-%20LAN504%20COMPORTAMIENTO%20ORGANIZACIONAL.pdf> Enero-abril. Consultado en línea.

Fuente:

Imágenes:

<https://n9.cl/6bzgrm>, <https://n9.cl/d5cw1>, <https://n9.cl/6kv6by>, <https://n9.cl/0htjs>, <https://n9.cl/1mnk2>, <https://n9.cl/7zfh5>, <https://n9.cl/7zfh5>, https://tse1.mm.bing.net/th?id=OIP.F4n-5VLSlnzXtRe_L0tbVwHaEK&pid=Api&P=0&h=180.