



ALUMNO:

Suemi Monserrat Gasca Ramírez

MATERIA:

Comportamiento organizacional

Unidad IV

La dinámica de la organización. micro perspectiva
del co

Lic. Administración y Estrategia de Negocios

5to Cuatrimestre

DOCENTE:

Lic. Alejandro Aguilar



COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

UNIDAD V. LA DINÁMICA DE LA ORGANIZACIÓN. MICROPERSPECTIVA DEL CO

4.2 Teoría ERC y Teoría de los dos factores de Herzberg

pirámide de
Maslow

necesidades de
existencia, de
relaciones y de
crecimiento

teoría ERC

necesidades de
existencia

bienestar físico:
necesidades fisiológicas y
las de seguridad de
Maslow.

necesidades de
relaciones

interacción con
otras personas:
relaciones sociales

Alderfer

reemplazó las
cinco necesidades
básicas de Maslow
por tres.

necesidades de
crecimiento

desarrollo del
potencial humano
deseo
de crecimiento
personal

HERZBERG

factores higiénicos

condiciones de trabajo que rodean a la persona

- Instalaciones**
- Ambiente**
- Condiciones físicas**
- Salario**
- Prestaciones sociales**

factores motivacionales

perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él.
satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia

- Uso de habilidades personales**
- Libertad para ejecutar el trabajo**
- Responsabilidad al trabajo**
- Metas y objetivos con el trabajo**
- Autoevaluación del desempeño**

son las condiciones internas del individuo que conducen a sentimientos de satisfacción y realización personales

lo opuesto de la satisfacción no es la insatisfacción, sino la ausencia de satisfacción

4.3 Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland y Teoría de la equidad.

Sostiene que la dinámica del comportamiento humano parte de tres motivos o necesidades básicas

La necesidad de realización (need for achievement)

necesidad de éxito competitivo, búsqueda de la excelencia, lucha por el éxito y realización en relación con determinadas normas

La necesidad de poder (need for power)

impulso que lleva a controlar a otras personas o influir en ellas, a conseguir que adquieran un comportamiento que no tendrían de forma natural

La necesidad de afiliación (need for affiliation)

inclinación hacia las relaciones interpersonales cercanas y amigables, el deseo de ser amado y aceptado por los demás

son aprendidas y adquiridas a lo largo de la vida como resultado de las experiencias de cada persona

Teoría de la equidad

desarrollada por Adams
Se basa en la comparación que las personas hacen entre sus aportaciones y recompensas y las de otros.

Analizan lo que reciben de su trabajo (resultados) en relación con lo que invierten en él (entradas), y comparan esa relación con las de otras personas relevantes.

La persona identifica los estados mencionados en relación con sí misma o con terceros.

Propia interna: la experiencia de la persona en otro puesto de la organización

Propia externa: la experiencia de una persona en el mismo puesto, pero en otra organización

Otro interna: comparación con otra persona dentro de la misma organización.

Otro externa: comparación con otra persona de otra organización

La teoría de la equidad demuestra que las recompensas, tanto las relativas como las absolutas, afectan profundamente la motivación de las personas.

4.4 MOTIVACIÓN Y CULTURA

fundadas en ciertos aspectos culturales que no son iguales en todos los países

expectativas y de la definición de objetivos hacen hincapié en el pensamiento racional e individualista y en el logro de objetivos

Clima organizacional

calidad y suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento.

se adaptan continuamente a diversas situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener el equilibrio emocional.

La frustración: por no satisfacer necesidades más elevadas, provoca muchos problemas de adaptación

Satisfacción : de esas necesidades superiores generalmente depende de personas que están en puestos de autoridad

personas mentalmente sanas:

- Se sienten bien consigo
- Se sienten bien con otros.
- capaces de enfrentar solas las exigencias de la vida.

desfavorable cuando produce frustración porque no satisface esas necesidades.

4.5 NATURALEZA DE LOS GRUPOS

En el estudio del CO

Unidad de análisis y adquiere relevancia conocer su dinámica grupal, es decir, las fuerzas que están detrás de las relaciones entre miembros de un grupo en una situación social.

Señala que los miembros de la organización

1. Motivados para trabajar juntos.
2. Unidad de personas que interactúan entre sí.
3. Contribuyen en distinta medida a los procesos grupales
4. Asumen distintas formas de interacción

Grupo: formado por personas que interactúan entre sí, de modo que el comportamiento y el desempeño de una está vinculado a lo que hagan las demás.

Existe cuando sus miembros:

- Motivados para ingresar y permanecer en él
- Unidad integrada para interactuar entre sí
- Contribuyen a procesos grupales
- Coincidencias o desacuerdos

4.6 TIPOS DE GRUPOS

Formales

estimulan aquellos comportamientos que favorecen el trabajo conjunto

- **Grupos de mando:** relaciones formales de autoridad
- **Grupos de tarea:** definidos por la organización
- **Grupos temporales:** se forman para ejecutar ciertas tareas

Informales

surgen de forma espontánea como resultado de las relaciones entre personas

- Grupos primarios:** camaradería y la lealtad
- Grupos de interés:** se unen para enfrentar problemas o alcanzar un objetivo
- Grupos de amistad:** Tienen relaciones sociales
- Grupos de amistad:** Comparten las mismas preferencias