

# COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.



***LUIS GERARDO BALLINAS  
GORDILLO.***

***5° CUATRIMESTRE.***

***LICENCIATURA EN  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y  
ESTRATEGIA DE NEGOCIOS  
INTERNACIONALES.***

***ALEJANDRO AGUILAR MORALES.  
30 DE MARZO DEL 2025.***

ALDERFER TRABAJÓ CON LA PIRÁMIDE DE MASLOW, PERO LA AJUSTÓ POR MEDIO DE LA INVESTIGACIÓN EMPÍRICA Y LA RESUMIÓ EN NECESIDADES, DE AHÍ EL NOMBRE DE TEORÍA ERC.

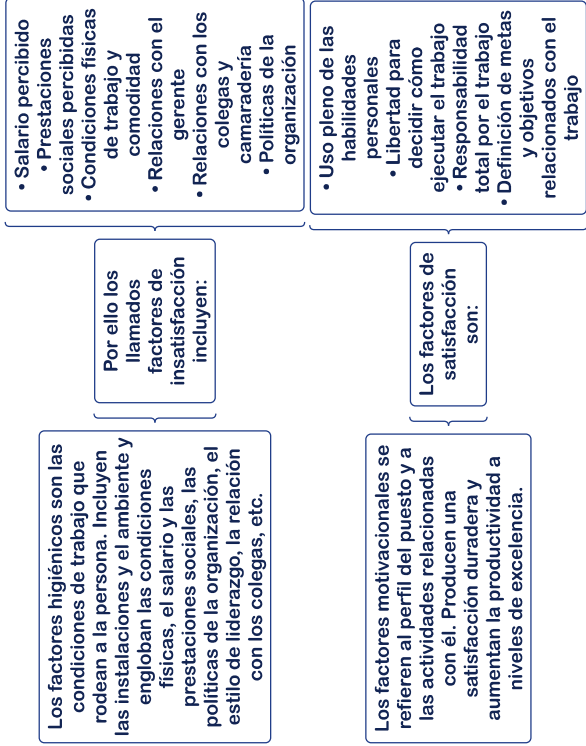
1. Las necesidades de existencia se refieren al bienestar físico: la existencia, la preservación y la supervivencia. Incluyen las necesidades fisiológicas y las de seguridad de Maslow.
2. Las necesidades de relaciones se refieren al deseo de interacción con otras personas, es decir, a las relaciones sociales. Incluyen las categorías sociales y los componentes externos de las necesidades de estima de Maslow.
3. Las necesidades de crecimiento se refieren al desarrollo del potencial humano y al deseo de crecimiento personal. Incluyen los componentes intrínsecos de la necesidad de estima de Maslow, así como la necesidad de autorrealización.

- Alderfer reemplazó las cinco necesidades básicas de Maslow por tres.
- Más de una necesidad puede estar activa al mismo tiempo.
- Si una necesidad de orden más alto es reprimida, el deseo de satisfacer otra de orden más bajo aumentará.
- A diferencia de la pirámide de necesidades de Maslow, que muestra etapas consecutivas, la teoría ERC no se basa en una jerarquía rígida en la cual el individuo deba satisfacer una necesidad básica de orden inferior antes de concentrarse en una de orden superior.

EXISTEN ALGUNAS DIFERENCIAS ENTRE LOS PLANTEAMIENTOS DE MASLOW Y ALDERFER:

TEORÍA ERC Y TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG.

TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG.



## TEORÍA DE LAS NECESIDADES ADQUIRIDAS DE MCCLELLAND Y TEORÍA DE LA EQUIDAD.

ESTA TEORÍA TAMBIÉN SE CONCENTRA EN EL CONTENIDO. SOSTIENE QUE LA DINÁMICA DEL COMPORTAMIENTO HUMANO PARTE DE TRES MOTIVOS O NECESIDADES BÁSICAS:

1. La necesidad de realización

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

2. La necesidad de poder

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

3. La necesidad de afiliación

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

se basa en la comparación que las personas hacen entre sus aportaciones y las recompensas y las de otros. Las personas contrastan su trabajo, sus entradas (esfuerzo, experiencia, educación y competencias)

Cuando esta comparación produce la percepción de que las relaciones son iguales, decimos que existe un estado de equidad.

Cuando se percibe que esas relaciones son desiguales, las personas experimentan una tensión negativa que conduce a la necesidad de una acción correctiva a efecto de eliminar cualquier injusticia.

## TEORÍA DE LA EQUIDAD

## MOTIVACIÓN Y CULTURA.

Las teorías de la motivación están fundadas en ciertos aspectos culturales que no son iguales en todos los países. Casi todas se basan en pautas típicamente estadounidenses.

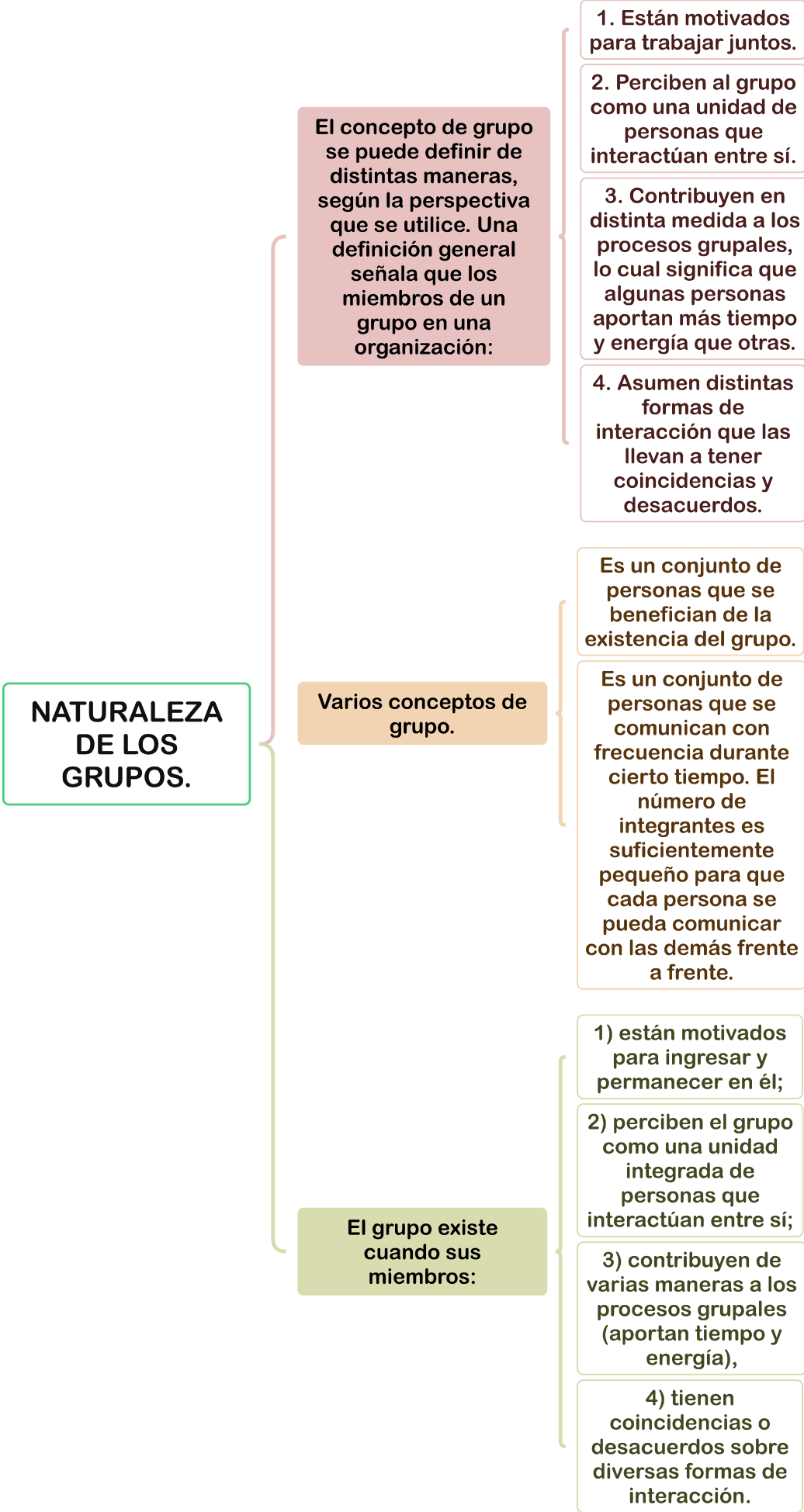
El trabajo de Hofstede, que ya estudiamos, muestra que la cultura estadounidense privilegia el individualismo y los logros materiales.

en culturas colectivistas, donde el país tiene una economía de planificación centralizada, las personas buscan recompensas personales, no relacionadas con su desempeño en el trabajo.

La motivación y la cultura son conceptos estrechamente ligados entre sí. Ambos deben ponderarse y aplicarse con medida para producir satisfacción en el trabajo y recompensas por el desempeño.

Clima organizacional

La motivación individual se refleja en el clima de la organización. Las personas se adaptan continuamente a diversas situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener el equilibrio emocional.



**NATURALEZA DE LOS GRUPOS.**

**El concepto de grupo se puede definir de distintas maneras, según la perspectiva que se utilice. 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.
- 4. Asumen distintas formas de interacción que las llevan a tener coincidencias y desacuerdos.

**Varios conceptos de grupo.**

Es un conjunto de personas que se benefician de la existencia del grupo.

Es un conjunto de personas que se comunican con frecuencia durante cierto tiempo. El número de integrantes es suficientemente pequeño para que cada persona se pueda comunicar con las demás frente a frente.

**El grupo existe cuando sus miembros:**

- 1) están motivados para ingresar y permanecer en él;
- 2) perciben el grupo como una unidad integrada de personas que interactúan entre sí;
- 3) contribuyen de varias maneras a los procesos grupales (aportan tiempo y energía),
- 4) tienen coincidencias o desacuerdos sobre diversas formas de interacción.

## TIPOS DE GRUPOS.

Los formales son conjuntos de trabajo que crea la organización mediante la asignación de tareas específicas. En los grupos formales se estimulan aquellos comportamientos que favorecen el trabajo conjunto para alcanzar los objetivos de la organización. Los grupos formales pueden ser:

Los grupos formales pueden ser:

1. Grupos de mando. Son grupos tradicionalmente determinados por las relaciones formales de autoridad y están definidos en el 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.

Los grupos informales son aquellos que surgen de forma espontánea como resultado de las relaciones entre personas. Su naturaleza es típicamente social. Surgen en el entorno laboral en respuesta a las necesidades del contrato social.

Los grupos informales pueden ser:

1. El grupo primario, por ser pequeño, se caracteriza por la camaradería y la lealtad y porque sus miembros tienen valores en común. La familia y los grupos de colegas son ejemplos de grupos primarios.
2. Grupos de interés. Son los grupos de personas que se unen para enfrentar problemas similares o alcanzar un objetivo común que satisfará sus intereses individuales.
3. Grupos de amistad. Son grupos de personas que van más allá del entorno laboral y que tienen relaciones sociales.
4. Coaliciones. Investigaciones recientes han revelado que el nivel social puede afectar la formación de alianzas estratégicas en las organizaciones