



Mi Universidad

CUADRO SINOPTICO

NOMBRE DEL ALUMNO: SERGIO DARINEL CORDERO LÓPEZ.

NOMBRE DEL TEMA: LA DINAMICA DE LA ORGANIZACION

PARCIAL: SEGUNDO

NOMBRE DE LA MATERIA: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

NOMBRE DEL PROFESOR: LIC ALEJANDRO AGUILAR

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: CONTADURIA PUBLICA Y FINANZAS.

CUATRIMESTRE: 5.



TEORIA ERC Y DE LOS FACTORES DE HERZBERG

CONCEPTO

- Alderfer resumió las necesidades de existencia, de relaciones y de crecimiento, de ahí las siglas

DIFERENCIAS ENTRE LOS PLANTEAMIENTOS CON MASLOW

ALDERFER REEMPLAZO LAS CINCO NECESIDADES BASICAS POR TRES

- MAS DE UNA NECESIDAD PUEDE ESTAR ACTIVA AL MISMO TIEMPO.
- SI UNA NECESIDAD DE ORDEN MAS ALTO ES REPRIMIDA, EL DESEO DE SATISFACER OTRA DE ORDEN MAS BAJO AUMENTARA.
- LA ERC NO SE BASA EN UNA JERARQUIA RIGIDA EN LAS CUAL EL INDIVIDUO DEBA SATISFACER UNA NECESIDAD BASICA DE ORDEN INFERIOR ANTES DE CONCENTRARSE EN UNA SUPERIOR

FACTORES DE INSATISFACCION

- SALARIO PERCIBIDO
- PRESTACIONES SOCIALES
- CONDICIONES FISICAS DE TRABAJO Y COMODIDAD
- RELACIONES CON LOS COLEGAS Y CAMARADERIA
- RELACIONES CON EL GERENTE
- POLITICAS DE LA ORGANIZACION





TEORIA DE LAS NECESIDADES ADQUIRIDAS DE MCCLELAND

CONCEPTO

SOSTIENE QUE LA DINAMICA DEL COMPORTAMIENTO HUMANO PARTE DE TRES MOTIVOS O NECESIDADES BASICAS

NECESIDADES BASICAS

1. LA NECESIDAD DE REALIZACION: ES LA NECESIDAD DE EXITO COMPETITIVO, BUSQUEDA DE LA EXCELENCIA, LUCHA POR EL EXITO Y REALIZACION CON DETERMINADAS NORMAS

2. LA NECESIDAD DE PODER: ES EL IMPULSO QUE CONLLEVA A OTRAS PERSONAS O INFLUIR EN ELLAS, A CONSEGUIR QUE ADQUIERAN UN COMPORTAMIENTO QUE NO TENDRIAN DE FORMA NATURAL.

3. LA NECESIDAD DE LA AFILIACION: ES LA INCLINACION HACIA LAS RELACIONES INTERPERSONALES CERCANAS Y AMIGABLES, EL DESEO DE SER AMADO Y ACEPTADO POR LOS DEMAS.

LAS PERSONAS QUE TIENEN ESTA NECESIDAD BUSCAN AMISTAD, PREFIEREN SITUACIONES DE COOPERACION EN LUGAR DE AQUELLAS DE COMPETENCIA.





MOTIVACION Y CULTURA



FUNDAMENTOS



- ESTAN FUNDAMENTADAS EN CIERTOS ASPECTOS CULTURALES QUE NO SON IGUALES EN TODOS LOS PAISES. CASI SE BASAN EN PAUTAS TÍPICAMENTE ESTADOUNIDENSES.



IMPLICA DOS CARACTERÍSTICAS CULTURALES



- UNA MODERADA ACEPTACION DE RIESGOS A DIFERENCIA DE LAS CULTURAS QUE EVITAN INCERTIDUMBRE.
- EL ENFOQUE DE DESEMPEÑO, QUE SE BASA EN CONQUISTAS DE MATERIALES, UNA CARACTERÍSTICA TÍPICA PARA PAISES ANGLOSAJONES.



CLIMA ORGANIZACIONAL

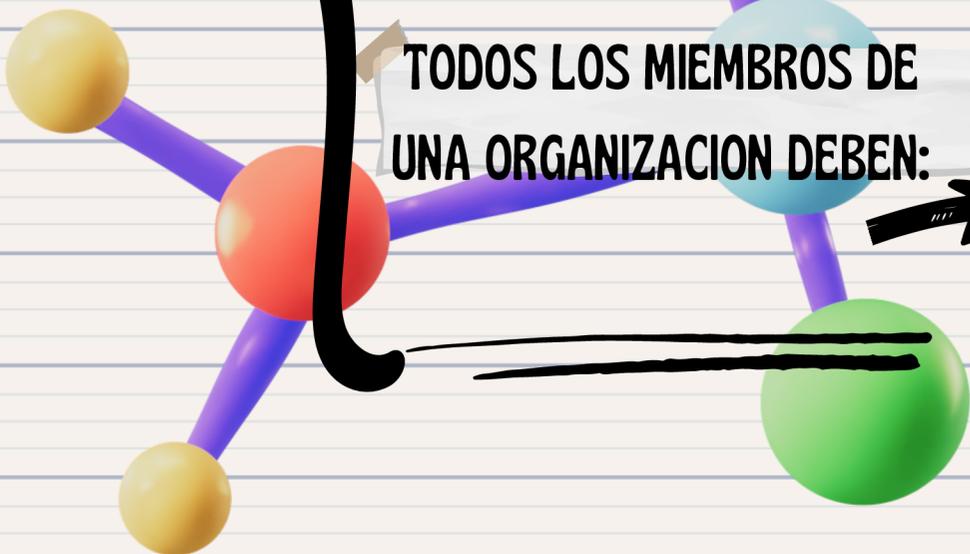


- LA MOTIVACION SE REFLEJA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL
- LA FRUSTACION, POR NO SATISFACER NECESIDADES SUPERIORES.
- LA ADAPTACION VARIA DE UNA PERSONA A OTRA Y EN LA MISMA EN UN MOMENTO DIFERENTE
- ES EL AMBIENTE ENTRE LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACION

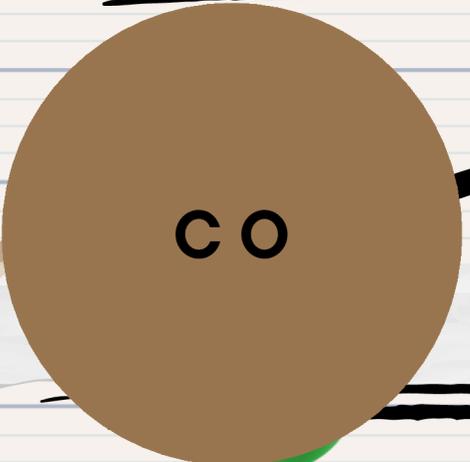




NATURALEZA DE LOS GRUPOS



DEFINICION GENERAL



TODOS LOS MIEMBROS DE UNA ORGANIZACION DEBEN:

- SEÑALA QUE LOS MIEMBROS DE UN GRUPO EN UNA ORGANIZACION ESTEN MOTIVADOS PARA TRABAJAR JUNTOS

- EL GRUPO ES UNA IMPORTANTE UNIDAD DE ANALISIS DE IGUAL MANERA ADQUIERE GRAN RELEVANCIA CONOCER SU DINAMICA GRUPAL

- EL PUNTO CENTRAL ES LA DINAMICA ENTRE MIEMBROS DE LOS GRUPOS DE LOS EQUIPOS DE LAS ORGANIZACIONES

1. ESTAR MOTIVADOS PARA TRABAJAR JUNTOS
2. PERCIBEN AL GRUPO COMO UNA UNIDAD DE PERSONAS QUE INTERACTUAN ENTRE SI
3. CONTRIBUYEN EN DISTINTA MANERA A LOS PROCESOS GRUPALES, LO CUAL SIGNIFICA QUE ALGUNAS PERSONAS APORTAN MAS TIEMPO Y ENERGIA QUE OTRAS
4. ASUMEN DISTINTAS FORMAS DE INTERACCION



TIPOS DE GRUPOS

FORMALES O INFORMALES

• LOS FORMALES SON CONJUNTO DE TRABAJO QUE CREA LA ORGANIZACION MEDIANTE LA ASIGNACION DE TAREAS ESPECIFICAS.

TIPOS DE FORMALES

- GRUPOS DE MANDO
- GRUPOS DE TAREA
- GRUPOS TEMPORALES CON PLAZOS DEFINIDOS

TIPOS DE INFOMALES

- GRUPOS PRIMARIOS: TAMBIEN LLAMADOS GRUPOS PEQUEÑOS
- GRUPOS DE INTERES: PERSONAS SE UNEN PARA ENFRENTAR PROBLEMAS SIMILARES O ALCANZAR UN OBJETIVO EN COMUN
- GRUPOS DE AMISTAD
- COALICIONES: ALIANZAS ESTRATEGICAS EN LAS ORGANIZACIONES