



**Mi Universidad**

# **CUADRO SINOPTICO**

*Nombre del Alumno: Dalila Guadalupe Silvestre Páez*

*Nombre del tema: unidad IV.\_ La dinámica de la organización microperspectiva del CO.*

*Nombre de la Materia: Comportamiento organizacional*

*Nombre del profesor: Lic. Alejandro Aguilar*

*Nombre de la Licenciatura: Licenciatura en contaduría pública y finanzas*

*Cuatrimestre: 5°“A”*

Unidad IV.\_ La  
dinámica de la  
organización.  
Microperspectiva del  
CO.

4.2 Teoría ERC y  
Teoría de los dos  
factores de Herzberg.

(Existencia, Relación y Crecimiento) de Clayton Alderfer, a diferencia de la jerarquía de necesidades de Maslow

Propone que las necesidades pueden operar simultáneamente y que la frustración de una necesidad superior puede llevar a desear satisfacer una necesidad inferior.

Resumido:

- Las necesidades de existencia se refieren al bienestar físico
- Las necesidades de relaciones se refieren al deseo de interacción con otras personas, es decir, a las relaciones sociales
- Las necesidades de crecimiento se refieren al desarrollo del potencial humano y al deseo de crecimiento personal

Detalles:

- Existencia: Corresponde a las necesidades fisiológicas y de seguridad, como la necesidad de tener un lugar para vivir, comida y un empleo estable.
- Relación: Se enfoca en las interacciones sociales, el apoyo emocional, el reconocimiento y el sentido de pertenencia al grupo.
- Crecimiento: Se refiere a la necesidad de realizar tareas creativas, de desarrollo personal y de logro.
- **Aplicación:** La teoría ERG puede ser útil para entender la motivación de los empleados en el ámbito laboral, ya que sugiere que las necesidades de las personas

Diferencia con Maslow

Alderfer argumenta que las necesidades no son jerárquicas como en la teoría de Maslow, sino que pueden estar activas al mismo tiempo, y que la frustración de una necesidad superior puede hacer que una persona regrese a la búsqueda de necesidades de un nivel inferior.

Otras diferencias:

- 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.
- No se basa en una jerarquía.

Unidad IV.\_ La  
dinámica de la  
organización.  
Microperspectiva del  
CO.

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

McClelland creía que estas necesidades se adquieren con el tiempo a partir de las experiencias vitales. Estas necesidades son aprendidas y adquiridas a lo largo de la vida como resultado de las experiencias de cada persona, así también las necesidades aprendidas

Esta teoría se concentra en la dinámica del comportamiento humano se parte en tres motivos:

- La necesidad de realización: Impulso por alcanzar metas desafiantes, sin miedo a tomar riesgos calculados. Las personas con esta necesidad suelen preferir trabajar solas y les gusta recibir retroalimentación.
- La necesidad de poder: Deseo de influir y controlar a los demás.
- La necesidad de afiliación: Necesidad de ser aceptados por los demás y formar relaciones sociales armoniosas.

La teoría de la equidad es una teoría que explica cómo las personas perciben la justicia en las relaciones sociales Se basa en la idea de que las personas se sienten motivadas cuando reciben un trato justo.

Cuando se aplica:  
En el ámbito laboral, para explicar cómo los empleados se sienten motivados o desanimados

Plantea:  
Las personas comparan sus aportaciones con sus resultados, y se sienten motivadas si perciben que hay equilibrio

Como se aplica:  
Considerando las aportaciones de los empleados, como su trabajo duro, entusiasmo, y habilidades, y sus resultados, como reconocimiento, salario, y beneficios

Unidad IV.\_ La  
dinámica de la  
organización.  
Microperspectiva del  
CO.

4.4.\_ motivación y  
cultura

Las teorías de la motivación son modelos que intentan explicar qué impulsa a las personas a actuar. Sirven para comprender cómo las personas se implican y esfuerzan por lograr sus objetivos.

Consideraciones generales:

- La motivación es un motor
- Las diferencias fisiológicas, psicológicas y ambientales entre personas son factores importantes
- La motivación es un factor importante primordial

Teorías de la motivación:

- Teoría de Herzberg
- Teoría de Maslow
- Teoría de McClelland
- Teoría de Daniel Pink.

la necesidad de realización implica dos características culturales: una moderada aceptación de riesgos a diferencia de las culturas que evitan la incertidumbre y el enfoque en el desempeño,

La cultura influye en la motivación de las personas al determinar los valores y los incentivos que más importan. Esto afecta el comportamiento, el rendimiento y la satisfacción.

Unidad IV.\_ La  
dinámica de la  
organización.  
Microperspectiva del  
CO.

4.5 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:

- Están motivados para trabajar juntos.
- Perciben al grupo como una unidad de personas que interactúan entre sí.
- Contribuyen en distinta medida a los procesos grupales, lo cual significa que algunas personas aportan más tiempo y energía que otras.
- Asumen distintas formas de interacción que las llevan a tener coincidencias y desacuerdos.

El comportamiento de un grupo es más que la suma de las conductas de los individuos que lo forman. Cuando las personas trabajan en grupo no se comportan igual que cuando están solas o aisladas.

Un grupo está compuesto por dos o más personas interdependiente que se unen e interactúan para alcanzar determinados objetivos.

La naturaleza de los grupos se refiere a las características de un conjunto de personas que interactúan entre sí y comparten características y objetivos

Los grupos cumplen funciones como:

- Perpetuar los valores sociales y culturales comunes
- Organizarse para alcanzar objetivos en común
- Mantener relaciones personales y de comunicación

Unidad IV.\_ La  
dinámica de la  
organización.  
Microperspectiva del  
CO.

4.6 Tipos de  
grupos.

Tipos de grupos:

Formales:

- Son definidos por la estructura de la organización
- Tienen tareas designadas que establecen metas
- Los comportamientos de los miembros están estipulados por las metas organizacionales

Informales:

- No están estructurados formalmente ni determinados por la organización
- Surgen en respuesta a la necesidad de contacto social

Tipos de grupos organizacionales Grupos de mando, Grupos de tarea, Grupos de interés, Grupos de amigos, Grupos de especialistas y profesionales.

Características de los grupos organizacionales

- Los miembros se relacionan y son interdependientes
- Los miembros tienen habilidades complementarias
- Los miembros comparten un objetivo común
- Los miembros trabajan coordinadamente para alcanzar los objetivos

A pesar de que el concepto es usado con diferentes enfoques, la literatura indica que la coalición tiene las siguientes características:

- Interacción de un grupo de individuos.
- Unión deliberada de miembros que persiguen un propósito específico.
- Independencia de la estructura formal de la organización.
- Ausencia de una estructura interna formal. e) Percepción recíproca de los miembros.
- Una determinada orientación hacia un asunto para alcanzar objetivos individuales.
- Acción concertada de los miembros, que actúan en grupo.

## Bibliografía

- Antología universidad del Sureste UDS de comportamiento organizacional (pág. 106 - 119)
- [https://www.google.com/search?q=teoria+erc&rlz=1C1CHBF\\_esMX971MX971&oq=teoria+erc&aqs=chrome..69i57j0i512j0i22i30l8.3590j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=teoria+erc&rlz=1C1CHBF_esMX971MX971&oq=teoria+erc&aqs=chrome..69i57j0i512j0i22i30l8.3590j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)
- [https://www.google.com/search?q=teoria+de+la+equidad&sca\\_esv=fb8ace8cedc707a8&rlz=1C1CHBF\\_esMX971MX971&sxsrf=AHTn8zp\\_9Vmq28pp6q-JlnpFyUv3\\_iRgYw%3A1743964727154&ei=N8ryZ8qaCaD0kPIP29qMyA8&ved=0ahUKEwiKksDwhsSMAxUgOkQIHVstA\\_kQ4dUDCBA&uact=5&oq=teoria+de+la+equidad&gs\\_lp=Egxnd3Mtd2l6LXNlcnAiFHRlB3JpYSBkZSBsYSBlcXVpZGFkMgUQABiABDIFEAAyGAQyBRAAGIAEMgUQABiABDIFEAAyGAQyBRAAGIAEMgUQABiABDIFEAAyGAQyBRAAGIAEMgUQABiABEjAHFAAWJkacAB4AZABAjgB7wGgAYYUqgEGMC4xOS4xuAEDyAEA-AEBmAIUoALUF8ICChAjGIAEGCcYigXCAGoQABiABBhDGIoFwgILEAAyGAQYsQMYgwHCAggQABiABBixA8ICDRAAGIAEGLEDGEMyigWYAwCSBwYwLjE3LjOgB5qXAbIHBJAuMTcuM7gH1Bc&scient=gws-wiz-serp](https://www.google.com/search?q=teoria+de+la+equidad&sca_esv=fb8ace8cedc707a8&rlz=1C1CHBF_esMX971MX971&sxsrf=AHTn8zp_9Vmq28pp6q-JlnpFyUv3_iRgYw%3A1743964727154&ei=N8ryZ8qaCaD0kPIP29qMyA8&ved=0ahUKEwiKksDwhsSMAxUgOkQIHVstA_kQ4dUDCBA&uact=5&oq=teoria+de+la+equidad&gs_lp=Egxnd3Mtd2l6LXNlcnAiFHRlB3JpYSBkZSBsYSBlcXVpZGFkMgUQABiABDIFEAAyGAQyBRAAGIAEMgUQABiABDIFEAAyGAQyBRAAGIAEMgUQABiABDIFEAAyGAQyBRAAGIAEMgUQABiABEjAHFAAWJkacAB4AZABAjgB7wGgAYYUqgEGMC4xOS4xuAEDyAEA-AEBmAIUoALUF8ICChAjGIAEGCcYigXCAGoQABiABBhDGIoFwgILEAAyGAQYsQMYgwHCAggQABiABBixA8ICDRAAGIAEGLEDGEMyigWYAwCSBwYwLjE3LjOgB5qXAbIHBJAuMTcuM7gH1Bc&scient=gws-wiz-serp)
- Escuela de postgrado de psicología y psiquiatría, <https://eepsicologia.com/teorias-motivacion-tipos-ejemplos/>
- [https://www.google.com/search?q=motivacion+y+cultura+&sca\\_esv=81754c3b6e62b94b&rlz=1C1CHBF\\_esMX971MX971&sxsrf=AHTn8zpVGJGdKzfVho8Jz3VLJGKdzzK1HA%3A1743967664883&ei=sNXyZ-jSNe7QkPIPu7CuuAo&ved=0ahUKEwjo6qjpkcSMAxVuKEQIHTuYC6cQ4dUDCBA&uact=5&oq=motivacion+y+cultura+&gs\\_lp=Egxnd3Mtd2l6LXNlcnAiFW1vdGI2YWNpb24geSBjdWx0dXJhIDIKECMYgAQYJxiKBTIGEAAyFhgeMgUQABjvBTIFEAAy7wUyCBAAGIAEGKIESI4HULUFWLUFcAF4AZABAjgBswGgAbMBqgEDMC4xuAEDyAEA-AEBmAIcoALoAcICChAAGLADGNYEGEeYAwCIBgQBgiSBwUxLjAuMaAH-QSyBwMyLTG4B80B&scient=gws-wiz-serp](https://www.google.com/search?q=motivacion+y+cultura+&sca_esv=81754c3b6e62b94b&rlz=1C1CHBF_esMX971MX971&sxsrf=AHTn8zpVGJGdKzfVho8Jz3VLJGKdzzK1HA%3A1743967664883&ei=sNXyZ-jSNe7QkPIPu7CuuAo&ved=0ahUKEwjo6qjpkcSMAxVuKEQIHTuYC6cQ4dUDCBA&uact=5&oq=motivacion+y+cultura+&gs_lp=Egxnd3Mtd2l6LXNlcnAiFW1vdGI2YWNpb24geSBjdWx0dXJhIDIKECMYgAQYJxiKBTIGEAAyFhgeMgUQABjvBTIFEAAy7wUyCBAAGIAEGKIESI4HULUFWLUFcAF4AZABAjgBswGgAbMBqgEDMC4xuAEDyAEA-AEBmAIcoALoAcICChAAGLADGNYEGEeYAwCIBgQBgiSBwUxLjAuMaAH-QSyBwMyLTG4B80B&scient=gws-wiz-serp)
- [https://www.google.com/search?q=conceptos+de+grupos+organizacional&rlz=1C1CHBF\\_esMX971MX971&oq=conceptos+de+grupos+organizacional+&aqs=chrome..69i57j33i160l2j33i671l5.11473j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=conceptos+de+grupos+organizacional&rlz=1C1CHBF_esMX971MX971&oq=conceptos+de+grupos+organizacional+&aqs=chrome..69i57j33i160l2j33i671l5.11473j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)
- [https://www.google.com/search?q=naturaleza+de+los+grupos&rlz=1C1CHBF\\_esMX971MX971&oq=naturaleza+de+los+grupos+&aqs=chrome..69i57j0i13i512j0i22i30l8.5089j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=naturaleza+de+los+grupos&rlz=1C1CHBF_esMX971MX971&oq=naturaleza+de+los+grupos+&aqs=chrome..69i57j0i13i512j0i22i30l8.5089j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)