

**NOMBRE DE LA MATERIA**  
**COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD**  
**CUADRO SINOPTICO DE LA DINÁMICA DE LA ORGANIZACIÓN. MACROPERSPECTIVA DEL CO.**

**NOMBRE DEL ALUMNO**  
**DARWIN DE JESUS MARTINEZ PEREZ**

**LICENCIATURA**  
**CONTADURIA PÚBLICA Y FINANZAS**

**CUATRIMESTRE**  
**5° TO**

**NOMBRE DEL DOCENTE**  
**ALEJANDRO AGUILAR MORALES**

**FECHA**  
**30-MARZ-2025**

## Teoría ERC de Alderfer

### Concepto

- Ajuste empírico de la pirámide de Maslow
- Resume las necesidades en tres categorías
- No se basa en una jerarquía rígida

### Necesidades

1. Existencia
  - Bienestar físico
  - Supervivencia
  - Necesidades fisiológicas y seguridad (Maslow)
2. Relaciones
  - Interacción social
  - Categorías sociales y estima externa (Maslow)
3. Crecimiento
  - Desarrollo personal
  - Estima interna y autorrealización (Maslow)

### Diferencias con Maslow

- 3 niveles en lugar de 5
- Necesidades simultáneas
- Frustración-regresión: Si una necesidad superior no se satisface, se refuerza una inferior

## Teoría de los Dos Factores de Herzberg

### Concepto

- La motivación depende de dos tipos de factores
- Diferencia entre satisfacción e insatisfacción

### Factores Higiénicos (Evitan la insatisfacción, pero no motivan)

- Condiciones de trabajo
- Salario y prestaciones
- Políticas organizacionales
- Relaciones laborales
- Ambiente de trabajo

### Factores Motivacionales (Generan satisfacción y mejoran el rendimiento)

- Uso de habilidades
- Autonomía en el trabajo
- Responsabilidad
- Definición de metas y autoevaluación

# Teoría de los Dos Factores de Herzberg

## Teoría de las Necesidades Adquiridas de McClelland

### Concepto

Tres necesidades aprendidas y adquiridas influyen en el comportamiento

### Necesidades

1. Realización
  - Búsqueda de éxito y excelencia
  - Asumir responsabilidades y resolver problemas
  - Evitan tareas demasiado fáciles o difíciles
2. Poder
  - Influir o controlar a otros
  - Preferencia por estatus y competitividad
3. Afiliación
  - Relaciones cercanas y amigables
  - Preferencia por cooperación sobre competencia

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

## Teoría de la Equidad de Adams

### Concepto

Comparación entre aportaciones y recompensas propias con las de otros

### Referencias de Comparación

1. Propia interna: Experiencia previa en la misma organización
2. Propia externa: Experiencia en otro empleo similar
3. Otro interna: Comparación con alguien dentro de la organización
4. Otro externa: Comparación con alguien de otra organización

### Opciones ante la Inequidad

1. Modificar el esfuerzo
2. Modificar las recompensas
3. Distorsionar la percepción de uno mismo
4. Distorsionar la percepción de los demás
5. Buscar otro punto de referencia
6. Abandonar la situación (renunciar)

### Impacto de la Remuneración

- Salario basado en tiempo: Influye en esfuerzo y calidad
- Salario basado en producción: Influye en cantidad y calidad

# MOTIVACIÓN Y CULTURA

## RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y CULTURA

- Las teorías de motivación están basadas en aspectos culturales.
- En EE.UU., se privilegia el individualismo y los logros materiales.
- Diferencias culturales afectan la percepción de necesidades:
  - EE.UU.: Realización personal en la cúspide.
  - Japón, Grecia, México: Seguridad como necesidad principal.
  - Países nórdicos: Calidad de vida como prioridad.
- La equidad es fundamental en países individualistas.
- En culturas colectivistas, la motivación se basa en recompensas personales más que en desempeño laboral.

## CLIMA ORGANIZACIONAL

- Se refiere al ambiente percibido por los miembros de la organización.
- Se relaciona estrechamente con la motivación.

### CARACTERÍSTICAS DE UNA BUENA ADAPTACIÓN (SALUD MENTAL)

1. Sentirse bien consigo mismo.
2. Tener buenas relaciones con los demás.
3. Capacidad para enfrentar las exigencias de la vida.

### EFFECTOS DE LA MOTIVACIÓN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL

- Alta motivación: Clima organizacional positivo, con relaciones satisfactorias y actitudes de colaboración.
- Baja motivación: Deterioro del clima organizacional, provocando apatía, insatisfacción e incluso conflictos como huelgas o paros.

### FACTORES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

- Es favorable cuando satisface necesidades personales y mejora el ánimo.
- Es desfavorable cuando produce frustración y desmotivación.
- Se retroalimenta con la motivación de los empleados.

# NATURALEZA DE LOS GRUPOS

SDINÁMICA DE LOS GRUPOS EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (CO)

. DEFINICIÓN DE GRUPO

ENFOQUES SOBRE DINÁMICA DE GRUPOS

CONCEPTOS DE GRUPO

- Importancia del estudio de grupos en CO.
- Evolución de estructuras organizacionales: de modelos tradicionales a equipos flexibles y cohesionados.
- Razones del cambio: adaptabilidad, competitividad y flexibilidad.

- Unidad de análisis en CO.
- Dos o más personas interdependientes que interactúan con un objetivo común.
- Comportamiento grupal diferente al individual.
- Características de un grupo: Motivación para trabajar juntos, Percepción de unidad, Contribución diferenciada de miembros, Interacciones con coincidencias y desacuerdos.

- Visión normativa:
  - Organizar y dirigir grupos de manera efectiva.
  - Liderazgo democrático y participación activa.
- Visión de técnicas de dinámica grupal:
  - Dramatización, lluvia de ideas, grupos focales, terapia de grupo.
  - Construcción de equipos y entrenamiento de sensibilidad.
- Visión de Lewin:
  - Naturaleza, formación, procesos y estructura de grupos.
  - Impacto en integrantes y organización.

- Grupo como sistema de interacciones organizadas, como conjunto de personas que se comunican frecuentemente, como entidad con normas y roles establecidos.
- Factores esenciales para la existencia de un grupo:
  - Motivación para pertenecer.
  - Percepción de unidad.
  - Contribución individual a los procesos grupales.
  - Existencia de coincidencias y desacuerdos.

# TIPOS DE GRUPOS

## GRUPOS FORMALES

Creados por la organización con tareas específicas.

- Grupos formales: creados por la organización con tareas específicas.
- Grupos de mando: definidos en el organigrama, con relaciones formales de autoridad (ej. director de hospital y médicos principales).
- Grupos de tarea: formados para ejecutar determinadas funciones, pueden trascender jerarquías (ej. equipos de emergencia en un incendio).
- Grupos temporales con plazos definidos: cumplen tareas específicas en un tiempo determinado (ej. comisiones). Siguen la teoría del equilibrio puntuado.

## GRUPOS INFORMALES:

Surgen espontáneamente con propósitos sociales

- Grupos primarios: pequeños, con valores en común, camaradería y lealtad (ej. familia, colegas).
- Grupos de interés: se unen para resolver problemas o lograr objetivos compartidos (ej. mejorar condiciones laborales, apoyo mutuo).
- Grupos de amistad: relaciones sociales basadas en afinidades como edad, cultura, deportes, política.
- Coaliciones: alianzas estratégicas en organizaciones

- Fases de los grupos temporales:
1. Primera reunión: definición de normas y dirección del grupo.
  2. Fase 1: inercia y acciones fijas.
  3. Transición: cambios y renovación de perspectivas.
  4. Fase 2: ejecución de planes.
  5. Última reunión: actividad intensa para finalizar el trabajo.

- Características de las estrategias en organizaciones como:
- Interacción entre individuos.
  - Unión deliberada con un objetivo específico.
  - Independencia de la estructura formal.
  - Falta de estructura interna formal.
  - Percepción recíproca de los miembros.
  - Acción concertada hacia un objetivo común.

# BIBLIOGRAFIA

**(S/f). Com.mx. Recuperado el 30 de marzo de 2025, de  
<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LCF/b8715f4eb97e9de484e6024460385d7f-LC-%20LCF504%20COMPORTAMIENTO%20ORGANIZACIONAL.pdf> de la pag105  
a la 122**