

Nombre del alumno: Jennifer Michele López

Espinosa

Nombre del Docente: Alejandro Aguilar

Morales

Nombre de la materia: Comportamiento

Organizacional

Nombre de la escuela: Universidad del Sur

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

Alderfer trabajó con la pirámide de Maslow, pero la ajustó por medio de la investigación empírica y la resumió en necesidades de existencia, de relaciones y de crecimiento, de ahí el nombre de teoría ERC.

1. Las necesidades de existencia se refieren al bienestar físico: la existencia, la preservación y la supervivencia.
2. Las necesidades de relaciones se refieren al deseo de interacción con otras personas, es decir, a las relaciones sociales.
3. Las necesidades de crecimiento se refieren al desarrollo del potencial humano y al deseo de crecimiento personal.

Existen algunas diferencias entre los planteamientos de Maslow y Alderfer:

1. Alderfer reemplazó las cinco necesidades básicas de Maslow por tres.
2. Más de una necesidad puede estar activa al mismo tiempo.
3. Si una necesidad de orden más alto es reprimida, el deseo de satisfacer otra de orden más bajo aumentará
4. 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.

Según Herzberg, la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados:

1. Los factores higiénicos son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen las instalaciones y el ambiente y engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización
2. Los factores motivacionales se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él. Producen una satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia.

Los factores motivacionales son las condiciones internas del individuo que conducen a sentimientos de satisfacción y realización personales.

los planteamientos de Maslow y Herzberg coinciden en algunos puntos, lo que ofrece una perspectiva más amplia y positiva sobre la motivación humana para el trabajo.

4.3 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 (need for achievement) 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 (need for power) 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 (need for affiliation) es la inclinación hacia las relaciones interpersonales cercanas y amigables, el deseo de ser amado y aceptado por los demás.

Las organizaciones suelen aplicar cuestionarios para evaluar las necesidades de cada persona, así como pruebas de proyección que incluyen figuras y que requieren que el solicitante escriba una historia basada en cada una de las figuras que se le presentan.

1. Las personas que tienen una elevada necesidad de realización prefieren las actividades que implican mucha responsabilidad, que ofrecen realimentación y que entrañan riesgo.
2. La necesidad de realización no garantiza un buen desempeño como ejecutivo en las grandes organizaciones.
3. La combinación de una gran necesidad de poder y una escasa necesidad de socialización parecen estar relacionadas con el éxito de los gerentes.

Teoría de la equidad

Fue desarrollada por Adams, y es la primera que se refirió al proceso de motivación; se basa en la comparación que las personas hacen entre sus aportaciones y recompensas y las de otros

La teoría de la equidad trata de explicar la justicia distributiva, o sea, la forma en que las personas perciben la distribución y la asignación de recompensas en la 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.

Las teorías de la motivación están fundadas en ciertos aspectos culturales que no son iguales en todos los países.

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow también se ciñe a la realidad estadounidense y coloca en la cúspide de la pirámide las necesidades de realización personal.

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.

La adaptación varía de una persona a otra y en la misma persona de un momento a otro. Una buena adaptación denota salud mental. Las personas mentalmente sanas tienen las siguientes características:

1. Se sienten bien consigo.
2. Se sienten bien con otros.
3. Son capaces de enfrentar solas las exigencias de la vida.

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

El clima organizacional y la motivación de las personas se influyen y realimentan entre sí.

4.5 Naturaleza de los grupos

Las organizaciones modernas están dejando atrás las estructuras tradicionales, basadas en órganos y puestos, y están optando por estructuras formadas por equipos.

La razón es simple: en un mundo de negocios que se caracteriza por cambios, incertidumbre y una enorme competitividad, el desgastado diseño organizacional tradicional ha dejado de ofrecer flexibilidad y adaptabilidad.

En el estudio del CO, el grupo es una importante unidad de análisis, de igual manera, adquiere gran relevancia conocer su dinámica grupal, es decir, las fuerzas que están detrás de las relaciones entre miembros de un grupo en una situación social.

Cuando se aplica este concepto para estudiar el CO, el punto central es la dinámica entre los miembros de los grupos y de los equipos en las organizaciones.

Un grupo está formado por dos o más personas que interactúan entre sí, de modo que el comportamiento y el desempeño de una está vinculado a lo que hagan las demás.

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), y
- 4) tienen coincidencias o desacuerdos sobre diversas formas de interacción.

Un grupo es un sistema organizado compuesto por dos o más individuos interrelacionados a efecto de cumplir una función.

4.6 Tipos de grupos.



Los grupos pueden ser formales o informales. Los formales son conjuntos de trabajo que crea la organización mediante la asignación de tareas específicas.

Los grupos formales pueden ser:

1. Grupos de mando.
2. Grupos de tarea.
3. Grupos temporales con plazos definidos.

Los grupos informales son aquellos que surgen de forma espontánea como resultado de las relaciones entre personas. Su naturaleza es típicamente social.

Los grupos informales pueden ser:

1. Grupos primarios
2. Grupos de interés.
3. Grupos de amistad.
4. Coaliciones.

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

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

