



Cuadro Sinóptico

Nombre del Alumno: Blanca Maribel Lopez Jimenez

Nombre del tema: La dinámica de la organización

Parcial: I

Nombre de la Materia: Comportamiento Organizacional

Nombre del profesor: Alejandro Aguilar

Nombre de la Licenciatura: Contaduría Pública y Finanzas

Cuatrimestre: 5to

Comitán de Domínguez, A 07 de Abril del 2025.

LA DINÁMICA DE LA ORGANIZACIÓN

4.2 TEORÍA ERC Y TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG

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.
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.

4.3 TEORÍA DE LAS NECESIDADES ADQUIRIDAS DE MCCLELLAND Y TEORÍA DE LA EQUITAD.

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.

4.4 MOTIVACIÓN Y CULTURA

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.

El ambiente entre los miembros de la organización se llama clima organizacional y está estrechamente ligado al grado de motivación de las personas. Cuando éstas se encuentran muy motivadas, el clima organizacional mejora y se traduce en relaciones satisfactorias, que se caracterizan por actitudes de ánimo, interés, colaboración irrestricta, etc.

4.5 NATURALEZA DE LOS GRUPOS

Un grupo está compuesto por dos o más personas interdependientes que se unen e interactúan para alcanzar determinados objetivos. El comportamiento de un grupo es más que la suma de las conductas de los individuos que lo forman. Una visión normativa describe la forma en que se debería organizar y dirigir un grupo, y hace hincapié en el liderazgo democrático, la participación y la amplia cooperación entre los miembros.

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. En los grupos formales se estimulan aquellos comportamientos que favorecen el trabajo conjunto para alcanzar los objetivos de la organización.

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