



Nombre del alumno: José Antonio Rodríguez Gómez

Nombre de la profesora: Karina Maricruz Pérez Guillén.

Nombre del trabajo: Cuadro Sinóptico

Materia: Comportamiento Organizacional.

Grado: 4to

PASIÓN POR EDUCAR

Grupo: A; Medicina veterinaria y zootecnia.

Comitán de Domínguez Chiapas a 16 octubre de 2020.

Las personas en las organizaciones y Teorías de la Motivación.

-Concepto de motivación.

La motivación puede ser considerada como un estado de ánimo interno que nos activa, dirige y mantiene la conducta hacia metas o fines determinados. Nos ayuda a movernos a realizar determinada acción y lograr ciertos objetivos. En la actualidad se sabe que existen diferentes factores que estimulan las acciones de las personas: necesidades, deseos, incentivos, motivos, etc.

Es resultado de la interacción del individuo con la situación, es por eso que se dice que sin motivación no hay acción. Hoy en día, la motivación es algo fundamental para que una empresa pueda obtener el éxito, ya que si los trabajadores se encuentran motivados tendrán un buen rendimiento, ya que realizarán su trabajo con una buena eficacia, además, serán capaces de tener nuevas ideas y transmitir las a sus superiores.

-Proceso de motivación.

La motivación puede ser considerada como una fuerza que nos impulsa a salir adelante para poder cumplir nuestras metas, pero para poder abordar el comportamiento humano dentro de las organizaciones es necesario saber el concepto de necesidades o carencias. El proceso de motivación está dirigido a las metas o a las necesidades.

El proceso se puede explicar de la siguiente manera:

- Las necesidades y las carencias: lo que nos hace falta, comienza a provocarnos cierta incertidumbre, por este motivo siempre estamos tensos y empezamos a buscar maneras de eliminar esta tensión
- La persona escoge un curso de acción: Se busca un impulso para satisfacer las necesidades.
- Si la persona satisface la necesidad: si es así, se dice que la motivación tuvo éxito, si no, la persona tendrá frustración.
- Esa evaluación del desempeño: La motivación con el cumplimiento de las actividades traerá una recompensa a la persona.
- Se desencadena un nuevo proceso: un nuevo proceso de motivación y otro ciclo.

-Pirámide de necesidades de Maslow.

Está basada en la llamada pirámide de las necesidades, es decir, las necesidades se pueden jerarquizar por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano.

- Necesidades fisiológicas: Son la alimentación, habitación y protección contra el dolor o el sufrimiento.
- Necesidades de seguridad: Son las de estar libre de peligros y estar protegido contra amenazas del entorno.
- Necesidades sociales: Son las de amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto.
- Necesidades de estima: Como la autoestima, el amor propio.
- Necesidades de autorrealización: Son las más elevadas del ser humano y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades.

Se basa de argumentos como una necesidad satisfecha no motiva el comportamiento. Cada persona nace con cierto bagaje de necesidades fisiológicas, las cuales son innatas o hereditarias.

-Teorías de la motivación.

-Teoría de los dos factores de Herzberg.

Según Herzberg, la motivación de las personas en el trabajo depende de dos factores.

- Factores higiénicos: Son el contexto del trabajo, es decir, 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. La expresión higiene refleja un carácter preventivo y profiláctico.
- Factores motivacionales: Se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él, a los niveles de satisfacción en el trabajo. Algunos niveles de satisfacción son el uso pleno de las habilidades personales, libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo y responsabilidad en el trabajo.

En su opinión, lo opuesto de la satisfacción no es la insatisfacción, sino la ausencia de satisfacción.

-Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland.

Está concentrada en el contenido; dice que el comportamiento humano parte de tres necesidades básicas.

- Necesidad de realización: Esta centrada en alcanzar el éxito, se busca que una persona sea competitiva. Algunas personas tienen una inclinación natural por el éxito y buscan la realización personal, más que la recompensa por el éxito en sí.
- Necesidad de poder: 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. Las personas se preocupan más por el prestigio y la influencia que por el desempeño eficaz.
- Necesidad de afiliación: Es la inclinación hacia las relaciones interpersonales cercanas y amigables, el deseo de ser amado y aceptado por los demás.

Estas necesidades son aprendidas y adquiridas a lo largo de la vida como resultado de las experiencias de cada persona. Algunas de las conclusiones son que las personas que tienen una elevada necesidad de realización prefieren las actividades que implican mucha responsabilidad, que ofrecen realimentación y que entrañan riesgo. La necesidad de realización no garantiza un buen desempeño

-Teoría de la equidad.

Fue desarrollada por Adams y fue la primera teoría 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. Mas que nada, se basa en la comparación de lo que las personas invierten y los resultados que reciben de su trabajo y comparan esa relación con las de otras personas relevantes. Cuando esta comparación produce la percepción de que las relaciones son iguales, decimos que existe un estado de equidad.

- Se observan tres estados posibles: equidad, inequidad negativa e inequidad positiva. Se pueden utilizar cuatro referencias para la comparación:
- Propia interna: Es la experiencia propia de la persona dentro de la organización.
- Propia externa: Es la experiencia de la persona en otra organización
- Otra interna: comparación con otra persona dentro de la misma organización.
- Otra externa: comparación con otra persona de otra organización.

La comparación incluye cuatro variables moderadoras: sexo, antigüedad en el empleo, nivel jerárquico dentro de la organización e historial profesional o académico. Ante una situación de inequidad, la persona tiene seis opciones:

- Modificar las entradas.
- Modificar los resultados.
- Distorsión de la propia imagen
- Distorsión de la imagen de otros
- Buscar otro punto de referencia.
- Abandonar la situación.

-Cuando la remuneración está basada en el tiempo: Las personas mejor pagadas realizan mejor su trabajo a diferencia de las que les pagan menos.

-Cuando la remuneración se basa en el volumen de producción: Las personas que perciben una remuneración alta producen menos que aquellas que reciben un pago justo.

-Teoría de la definición de objetivos

Fue propuesta por Edwin Locke, su teoría se basa principalmente en que la fuente de motivación es la intención de luchar por alcanzar un objetivo. Esta teoría analiza el efecto que la especificación de objetivos, los desafíos y la realimentación producen en el desempeño de las personas. Locke busca demostrar varios aspectos de la definición de los objetivos.

- La importancia de los objetivos para motivar a las personas.
- Por qué los objetivos bien definidos mejoran el desempeño individual.
- Por qué los objetivos más difíciles, cuando son aceptados, mejoran más el desempeño que los objetivos fáciles.
- La realimentación generada por el logro de objetivos favorece un mejor desempeño.

Se fundamenta en que los objetivos bien definidos y más difíciles de alcanzar llevan a mejores resultados que las metas amplias y generales. Si la persona acepta el objetivo y ha sido capacitada, cuánto más difícil sea el objetivo, más elevado será el nivel de desempeño. Algunas personas prefieren trabajar con objetivos definidos por el jefe.

Para motivar a las personas, esta teoría determina los siguientes objetivos: El dinero, la definición de objetivos, la participación en la toma de decisiones y en la definición de objetivos. Rediseño de los puestos y las tareas atribuyan más responsabilidad a las personas.

Fuentes de consulta.

Universidad Del Sureste. Antología De Comportamiento Organizacional. 2020. Pág.: 29-45.

Recuperado el 14 de octubre de 2020.

Trate de ser breve, pero esta vez si que era demasiada información. 😞