



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

Comportamiento Organizacional

UNIDAD II.- LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES Y TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

+ Nombre de alumno: **Darwin Kevin Moreno Aguilar**

+ Nombre del profesor: **Karina Maricruz Pérez Guillén**

+ Materia: **Comportamiento Organizacional**

+ Grado: **4to. CUATRIMESTRE**

+ Grupo: **Único (Campus Villaflores)**



Villaflores, Chiapas a 12 de Octubre del 2020

Las personas en las organizaciones

Concepto de Motivación

- Es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.
- Es el resultado de la interacción del individuo con la situación.
- Proviene del latín moveré, que significa mover.

Proceso de Motivación

1. Las necesidades y las carencias provocan tensión e incomodidad en la persona, lo que desencadena un proceso que busca reducir o eliminar esa tensión.
- 2.- La persona escoge un curso para satisfacer determinada necesidad o carencia y surge el comportamiento enfocado en esa meta (impulso).
- 3.- Si la persona satisface la necesidad, el proceso de motivación habrá tenido éxito.
- 4.- Esa evaluación del desempeño determina algún tipo de recompensa (incentivo) o sanción para la persona.
- 5.- Se desencadena un nuevo proceso de motivación y se inicia otro ciclo.



Teorías de la Motivación

Pirámide de necesidades de Maslow

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

- 1.- Fisiológicas: Tienen que ver con las condiciones mínimas de subsistencia del hombre: Alimento, vivienda, vestimenta, etc.
- 2.- Seguridad: Se relaciona con la tendencia a la conservación frente a situaciones de peligro. Conservación de su propiedad, de su empleo, etc.
- 3.- Sociales: El hombre por naturaleza tiene la necesidad de relacionarse, de agruparse informalmente, en familia, con amigos o formalmente en las organizaciones.
- 4.- Estima: A esta altura de la pirámide el individuo necesita algo más que ser un miembro de un grupo, se hace necesario recibir reconocimiento de los demás en término de respeto, status, prestigio, poder, etc.
- 5.- Autorrealización: Consiste en desarrollar al máximo el potencial de cada uno, se trata de una sensación auto superadora permanente. Son ejemplo de ella autonomía, independencia, autocontrol.

Teoría de los dos factores de Herzberg

Herzberg basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo (enfoque orientado hacia el exterior).

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, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc.
2. Los factores motivacionales se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él. Los factores de satisfacción son: -Uso pleno de las habilidades personales, -Libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo, -Responsabilidad total por el trabajo, -Definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo.

Teoría de las necesidades de McClellan

Esta teoría también se concentra en el contenido. Sostiene que la dinámica del comportamiento humano parte de tres motivos o necesidades básicas:

- 1.- Necesidad de logro: Impulso de sobresalir, de luchar por tener éxito. Esta clasificación agrupa a aquellas personas que antepone en su accionar el éxito en sí mismo a los premios, buscan situaciones en las cuales puedan asumir responsabilidades y les disgusta el logro de méritos por azar.
- 2.- Necesidad de poder: Necesidad de que otros realicen una conducta que sin su indicación no habrían observado. Las personas que la poseen disfrutan de la investidura de "jefe", tratan de influir en los demás y se preocupan más por lograr influencia que por su propio rendimiento.
- 3.- Necesidad de afiliación: Deseo de establecer relaciones interpersonales. Quienes la poseen prefieren situaciones de cooperación a las de competencia, destacándose las primeras por un alto grado de colaboración.

Teorías contemporáneas

Teoría de la equidad

Stacy Adams considera que a los empleados además de interesarles la obtención de recompensas por su desempeño, también desean que estas sean equitativas, lo que transforma en más compleja la motivación.

En caso que de la comparación surja que el empleado se considere excesivamente recompensado, este tratará de compensar ese exceso con conducta tales como trabajar con más intensidad, influir en sus compañeros y dependientes de la misma forma, etc.

La capacidad de los gerentes y administradores para manejar estas situaciones depende de la posibilidad de analizar para cada empleado la sensibilidad que estos poseen respecto de la equidad.

Ventajas. Dentro de las organizaciones se pueden generar políticas que sean equitativas con todos los trabajadores.

Desventajas. Cuando alguno de los individuos le cuesta trabajar en equipo le será más difícil adaptarse al proceso. Ejemplo: *Dentro de una organización se reparte un bono equitativamente por haber logrado alcanzar un objetivo.

Teoría de la definición de objetivos

Según Edwin Locke, la principal fuente de motivación es la intención de luchar por alcanzar un objetivo. Éste indica a la persona qué debe hacer y cuánto esfuerzo tendrá que invertir para lograrlo.

Según la teoría de la determinación de objetivos, existen cuatro métodos básicos para motivar a las personas:

1. El dinero. No debe ser el único motivador, sino que se debe aplicar junto con los tres métodos siguientes.
2. Definición de objetivos.
3. Participación en la toma de decisiones y en la definición de objetivos.
4. Rediseño de los puestos y las tareas, de modo que representen un desafío mayor y atribuyan más responsabilidad a las personas.