

**Nombre de alumno: Rosa Cecilia
Méndez Jiménez**

**Nombre del profesor: Mónica
Elizabeth Culebro**

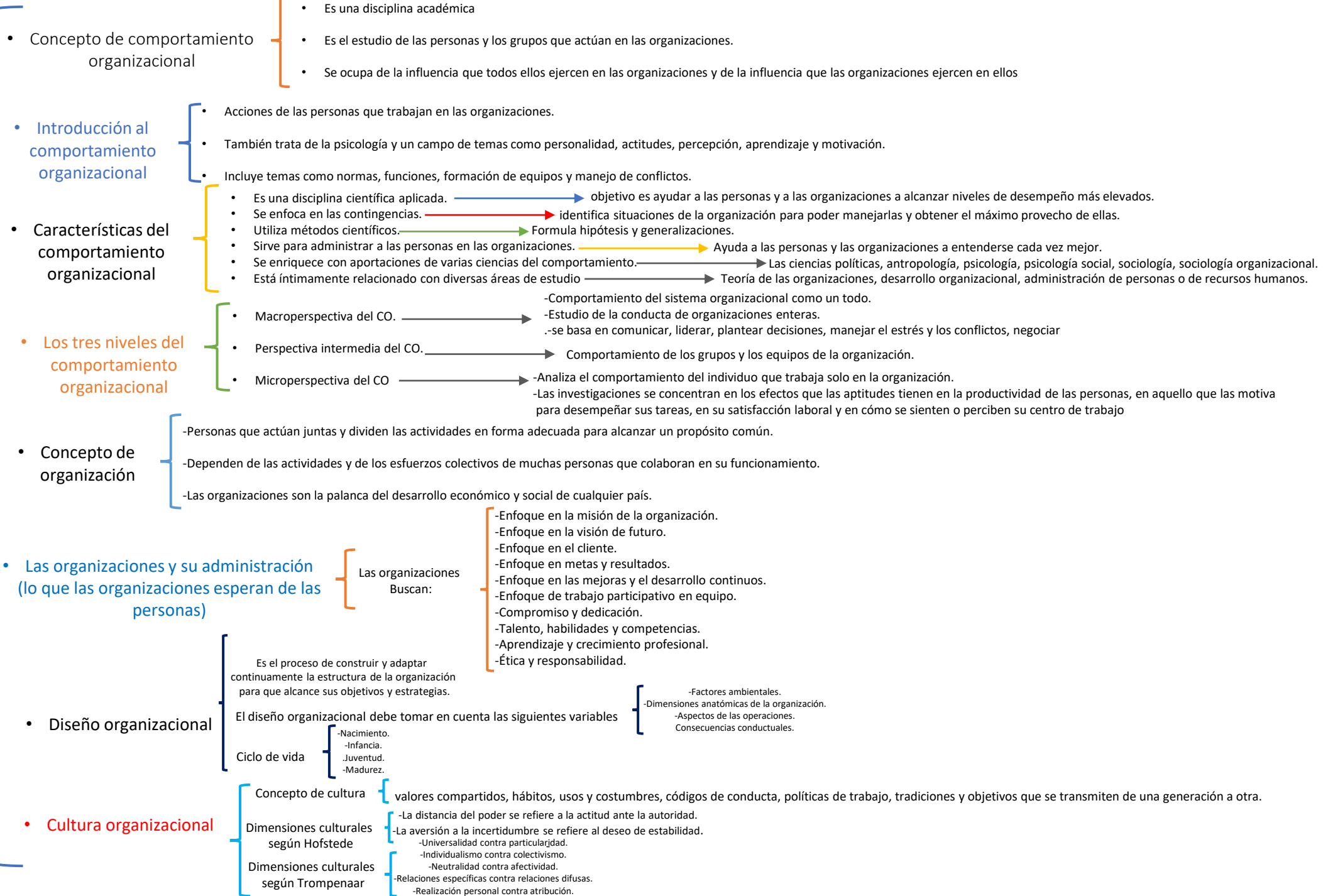
**Nombre del trabajo: Mapa
Conceptual**

**Materia: Comportamiento
Organizacional**

Grado: 5°

Grupo: A

El contexto ambiental y organizacional



Las personas en las organizaciones y Teorías de la motivación

- **Concepto de motivación**
 - Impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.
 - Es resultado de la interacción del individuo con la situación.
 - se utilizan términos como necesidades, deseos, voluntad, metas, objetivos, impulsos, motivos e incentivos.
- **Proceso de motivación**
 - Las necesidades y las carencias provocan tensión e incomodidad en la persona, lo que desencadena un proceso que busca reducir o eliminar esa tensión.
 - La persona escoge un curso de acción para satisfacer determinada necesidad o carencia y surge el comportamiento enfocado en esa meta (impulso).
 - Si la persona satisface la necesidad, el proceso de motivación habrá tenido éxito.
 - Esa evaluación del desempeño determina algún tipo de recompensa (incentivo) o sanción para la persona.
 - Se desencadena un nuevo proceso de motivación y se inicia otro ciclo.
- **Teorías de la motivación (Pirámide de necesidades de Maslow)**
 - Pirámide de necesidades de Maslow
 - se pueden jerarquizar o clasificar por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano.
 - La teoría de Maslow
 - Las necesidades que no han sido satisfechas influyen en el comportamiento y lo dirigen hacia metas u objetivos individuales.
 - Cada persona nace con cierto bagaje de necesidades fisiológicas, las cuales son innatas o hereditarias.
 - A partir de cierta edad, cada persona emprende un largo camino de aprendizaje de nuevas pautas de necesidades.
 - La teoría de Maslow parte de la premisa de que las personas tienen la necesidad de crecer y desarrollarse, pero este supuesto no es válido para todos los individuos.

--Las necesidades fisiológicas son las de alimentación, habitación y protección contra el dolor o el sufrimiento.
--Las necesidades de seguridad son las de estar libre de peligros.
--Las necesidades sociales son las de amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto.
- **Teorías de la motivación (Teoría de los dos factores de Herzberg)**
 - Depende de dos factores
 - Los factores higiénicos
 - 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 factores motivacionales
 - Libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo
 - Responsabilidad total por el trabajo .
 - Definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo
- **Teorías de la motivación (Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland)**
 - ❖ La necesidad de realización
 - Necesidad de éxito competitivo, búsqueda de la excelencia, lucha por el éxito y realización en relación con determinadas normas.
 - ❖ La necesidad de poder
 - Impulso que lleva a controlar a otras personas o influir en ellas, es el deseo de producir un efecto, de estar al mando.
 - ❖ La necesidad de afiliación
 - Es la inclinación hacia las relaciones interpersonales cercanas y amigables, el deseo de ser amado y aceptado por los demás.
- **Teorías de la motivación (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.
 - 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 para obtener otra base de equilibrio.
 - -Abandonar la situación
- **Teoría de la definición de objetivos**
 - 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.
 - A teoría de la definición de los objetivos se fundamenta
 - 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.
 - -La definición individual de los objetivos no funciona igual para todas las tareas.
 - Métodos básicos para motivar a las personas
 - -El dinero
 - -Definición de objetivos
 - -Participación en la toma de decisiones y en la definición de objetivos.
 - -Rediseño de los puestos y las tareas.