

The logo for Universidad de San Andrés (UDS) features a stylized 'U' composed of three curved lines on the left, followed by the letters 'UDS' in a bold, dark blue sans-serif font.

UDS

PASIÓN POR EDUCAR

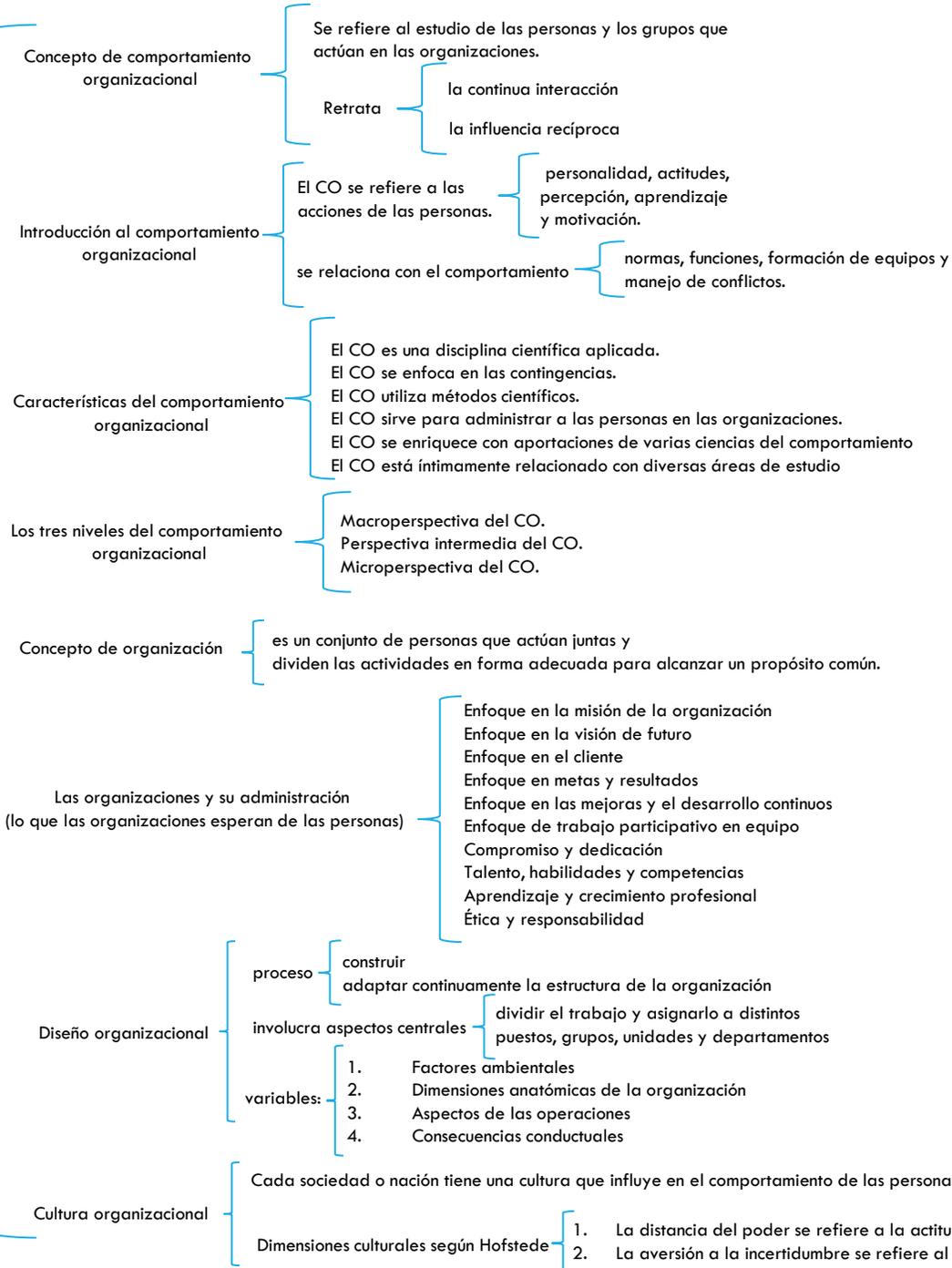
LICENCIATURA EN CONTADURÍA PÚBLICA Y FINANZAS

LCF528-1 - COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Lic. Mónica Elizabeth Culebro

Alumno: Antonio de Jesús Sánchez Rodríguez

El contexto ambiental y organizacional



Las personas en las organizaciones y Teorías de la Motivación

2.1 Concepto de motivación

- está constituida por todos los factores
 - provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo.
- La motivación es resultado de la interacción del individuo con la situación.
- Otros más afirman que la motivación es la manera de incitar un comportamiento

2.2 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 de acción 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. La satisfacción elimina o reduce la carencia. No obstante, si por algún obstáculo no logra la satisfacción, surgen la frustración, el conflicto o estrés.
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

2.3 Teorías de la motivación

(Pirámide de necesidades de Maslow)

basada en la llamada pirámide de las necesidades Abraham Maslow identificó las siguientes necesidades:

1. Las necesidades fisiológicas
2. Las necesidades de seguridad
3. Las necesidades sociales
4. Las necesidades de estima
5. Las necesidades de autorrealización

(Teoría de los dos factores de Herzberg)

1. Los factores higiénicos son las condiciones de trabajo que rodean a la persona.
2. Los factores motivacionales se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él.

(Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland)

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.

2.6 Teorías de la motivación (Teoría de la equidad)

- Fue desarrollada por Adams
- se basa en la comparación que las personas hacen entre sus aportaciones y recompensas y las de otros.
- Cuando esta comparación produce la percepción de que las relaciones son iguales

2.7 Teoría de la definición de objetivos

Según Edwin Locke, la principal fuente de motivación es la intención de luchar por alcanzar un objetivo.

Principales aspectos.

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

se fundamenta en los siguientes supuestos:

1. Los objetivos bien definidos y más difíciles de alcanzar llevan a mejores resultados que las metas amplias y generales.
2. Si la persona acepta el objetivo y ha sido capacitada, cuánto más difícil sea el objetivo, más elevado será el nivel de desempeño.
3. La persona trabaja mejor cuando recibe realimentación sobre sus avances en busca del objetivo y esto le ayuda a percibir la diferencia entre lo que está haciendo y lo que debería hacer
4. Algunas personas prefieren trabajar con objetivos definidos por el jefe.
5. La eficacia personal significa que el individuo tiene la convicción íntima de que es capaz de realizar la tarea encomendada.