



**NOMBRE DE ALUMNO: FRANCISCO UBIN MALDONADO  
MORALES.**

**NOMBRE DEL PROFESOR: ICEL  
BERNARDO LEPE**

**NOMBRE DEL TRABAJO:  
ENSAYO DE LAS PERSONAS  
EN LAS ORGANIZACIONES Y  
TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN.**

**MA TERIA:  
COMPORTA  
MIENTO  
ORGANIZAC  
IONAL**

**GRADO:  
5TO  
CUATRIMES  
TRE**

**GRUPO: C  
FRONTERA COMALAPA, CHIAPAS A 13 DE MARZO 2021**

## II las personas en las organizaciones y teorías de la motivación.

La adopción de determinados conceptos relativos a la naturaleza humana busca justificar la manera en la que las organizaciones tratan a la gente, sus problemas y necesidades. La motivación está constituida por dos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo, y es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan de una determinada situación.

La motivación es el resultado de la interacción del individuo con la situación. De manera que al analizar el concepto de motivación se tiene que tener en cuenta que su nivel varía.

La motivación es un concepto más vinculado con la perspectiva microscópica. A pesar de la enorme importancia de la motivación, resulta difícil definirla con pocas palabras y no existe consenso al respecto lo que hace aún más difícil de aplicar sus conceptos en el quehacer diario de las organizaciones

### Proceso de motivación

Una enorme variedad de factores motiva a los seres humanos. El concepto de necesidades o carencias es importantes para abordar el comportamiento humano dentro de las organizaciones, la mayoría de las teorías dicen que el proceso de motivación está dirigido a las metas o a las necesidades. Las metas son los resultados que busca la persona y actúan con más fuerza vital que la atraen. Las metas positivas son más atractivas en cambio las personas suelen evitar las metas que les parece negativa.

El proceso de motivación se puede explicar de la siguiente manera:

- Las necesidades y las carencias provocan tensión e incomodidad en la persona, lo que desencadena un proceso de busca reducir o eliminar esa tensión.
- Las personas escogen un curso de acción para satisfacer determinadas necesidad o carencia y surge el comportamiento enfocado en esa meta.
- 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.
- Esa evaluación del desempeño se determina algún tipo de recompensa o sanción para la persona.
- Se desencadena un nuevo proceso de motivación y se inicia otro ciclo.

Las personas enfrentan la frustración y el estrés de manera distinta. La incapacidad para reducir una carencia puede conducir a un esfuerzo mayor para mejorar el desempeño y aminorar esa necesidad pero también puede generar comportamientos defensivos que generalmente se presentan como la necesidad de proteger la propia imagen.

El absentismo o la evasión son actitudes de defensa para huir de un ambiente de trabajo desagradable e insatisfactorio y pueden manifestar como ausencia física o no física. La ausencia física significa: que la persona no se presenta a trabajar mientras que la no física puede reflejarse en falta de interés por el trabajo los colegas o la organización, es decir, la persona esta físicamente presente en la empresa, pero su mente no está ahí.

La agresión es una acción ante la satisfacción de las necesidades en el entorno laboral. La realización es otra forma de comportamiento defensivo; consiste en explicar el fracaso de modo que otros lo acepten, al menos parcialmente.

### Teoría de la motivación (pirámide de Maslow)

La teoría de la motivación 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. Las necesidades fisiológicas son las de alimentación, habitación y protección contra el dolor y el sufrimiento. También se les llama necesidades biológicas y existen satisfacción clínica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo.
2. Las necesidades de seguridad son de estar libre de peligros (reales o marginados) y estar protegidos contra amenazas del entorno extremo. También están estrechamente relacionadas con la supervivencia del individuo.
3. Las necesidades sociales son las de amistad, participación, pertenencias a grupos, amor y afecto. Están relacionadas con la vida del individuo en sociedad con las personas y con el deseo de dar y recibir afecto.
4. Las necesidades de estima son las relacionadas con la forma en que una persona se percibe y evalúa, con el auto estima, el amor propio y la confianza en uno mismo.
5. Las necesidades de auto relación son las más elevadas del ser humano y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades.

### Teoría de la motivación (teoría de los dos factores de Herzberg)

Según Herzberg la motivación de las personas para el trabajo depende de los factores íntimamente relacionados:

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 de los colegas etc.

Cuando estos factores son excelentes solo evitan la insatisfacción pues su influencia en su comportamiento no consigue elevar en una forma sustancial ni duradera la satisfacción de las personas. Los llamados factores de insatisfacción incluyen:

- Salario percibido.
- Prestaciones sociales percibidas.
- Condiciones físicas de trabajo y comodidad.
- Relaciones con el gerente.
- Relaciones con los colegas y camaradería.
- Política de la organización.

Los factores motivacionales se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con el:

Los factores de satisfacción son:

- Uso pleno de habilidades personales
- Libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo.
- Responsabilidad total por el trabajo.
- Definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo.
- Autoevaluación del desempeño los factores motivacionales son las condiciones internas del individuo que conduce a sentimientos de satisfacción y realización personales