



**Nombre del alumno: Sánchez Moreno
Alondra Jacqueline**

**Nombre del profesor: Guillen Pulido Sandra
Daniela**

Nombre del trabajo: Súper nota

Materia: Comportamiento organizacional

Grado: 5to cuatrimestre

Grupo: A

Comitán de Domínguez, Chiapas a 10 de febrero de 2020.

Las personas en las organizaciones y teorías de la motivación



LA MOTIVACIÓN

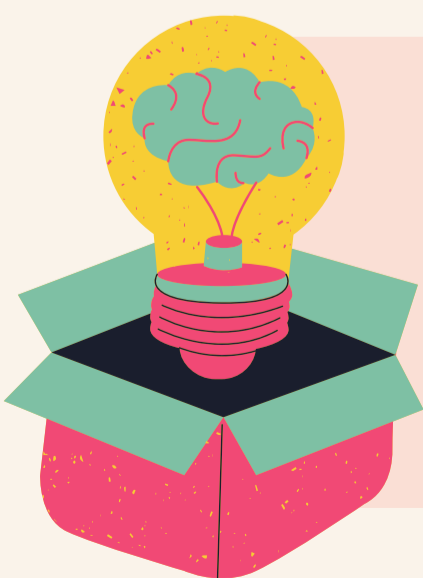
La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo.

La motivación también 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.



La motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa.

La motivación empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado.



Otros más afirman que la motivación es la manera de incitar un comportamiento, imbuirle energía, mantenerlo y dirigirlo, así como el tipo de reacción subjetiva que se presenta cuando todo ello ocurre.

PROCESO DE MOTIVACIÓN

El concepto de necesidades o carencias es importante para abordar el comportamiento humano dentro de las organizaciones. Por tanto, es preciso saber cómo funciona el proceso de motivación.



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 como fuerzas vitales que la atraen. Alcanzarlas reduce las necesidades humanas..



Las metas pueden ser positivas.

- elogios
- reconocimiento
- interés personal
- aumento de sueldo
- ascensos

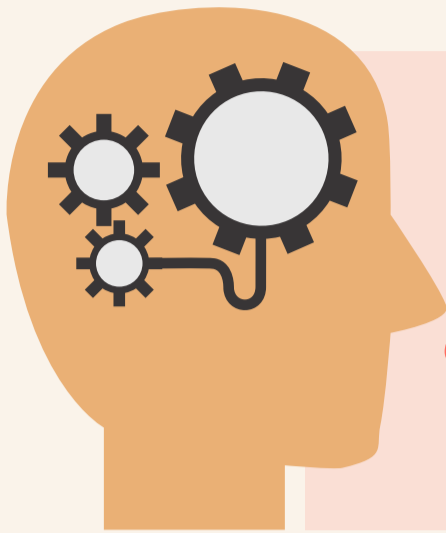
Negativas

- críticas
- advertencias
- desinterés personal
- negación de un ascenso



Las metas positivas son muy atractivas; en cambio, las personas suelen evitar las metas que les parecen negativas

Las necesidades son carencias o deficiencias que la persona experimenta en un periodo determinado.
Las necesidades pueden ser fisiológicas (alimento), psicológicas (autoestima) o incluso sociológicas (interacción social).



El proceso de motivación se puede explicar de la siguiente manera

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.

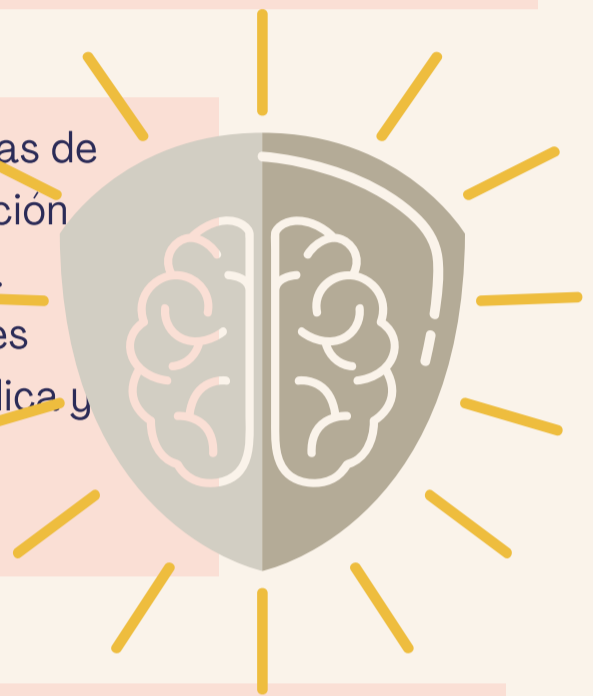
Teorías de la motivación

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. Las necesidades fisiológicas son las de alimentación, habitación y protección contra el dolor o el sufrimiento. También se les llama necesidades biológicas y exigen satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo.



2. Las necesidades de seguridad son las de estar libre de peligros (reales o imaginarios) y estar protegido contra amenazas del entorno externo.

También están estrechamente relacionadas con la supervivencia del individuo.

3. Las necesidades sociales son las de amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto.

Están relacionadas con la vida del individuo en sociedad con otras personas y con el deseo de dar y recibir afecto



4. Las necesidades de estima son la autoestima, el amor propio y la confianza en uno mismo.

5. Las necesidades de autorrealización son las más elevadas del ser humano y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades



LA PIRÁMIDE DE MASLOW

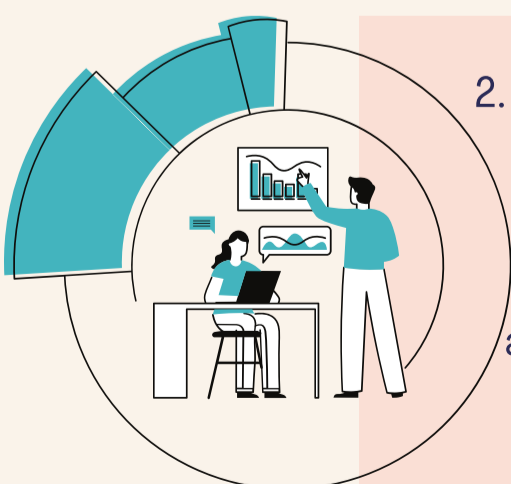
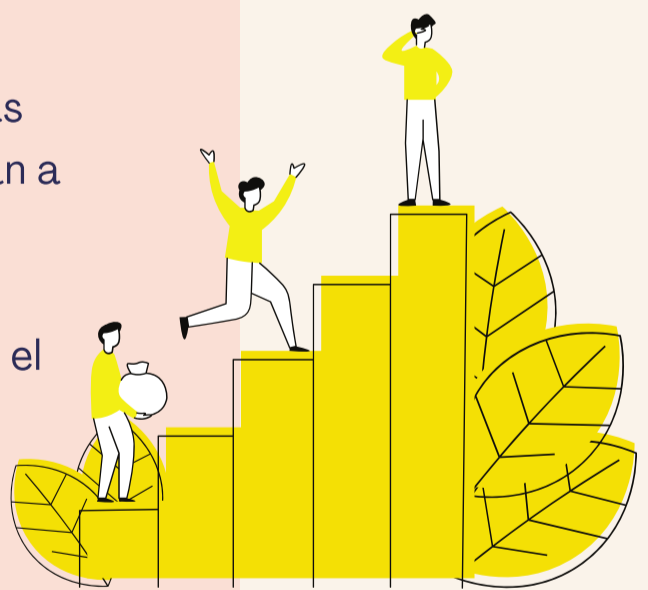


Teorías de la motivación (Teoría de los dos factores de Herzberg)



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

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 etc



2. Los factores motivacionales se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él. Producen una satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia

Teorías de la motivación (Teoría de las necesidades de McClelland)



Esta teoría también se concentra en el contenido. Sostiene que la dinámica del comportamiento humano parte de 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.

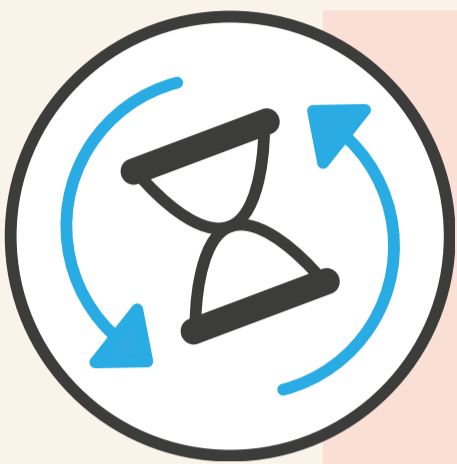


3. La necesidad de afiliación (need for affiliation) es la inclinación hacia las relaciones interpersonales cercanas y amigables, el deseo de ser amado y aceptado por los demás.



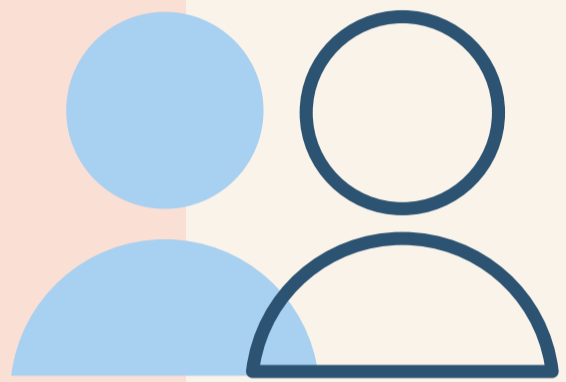
Estas tres necesidades son aprendidas y adquiridas a lo largo de la vida como resultado de las experiencias de cada persona.

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:



1. Modificar las entradas (aportaciones) con un menor esfuerzo en el trabajo.
2. Modificar los resultados (recompensas recibidas): se mantiene la cantidad de producción, pero se reduce la calidad del trabajo.

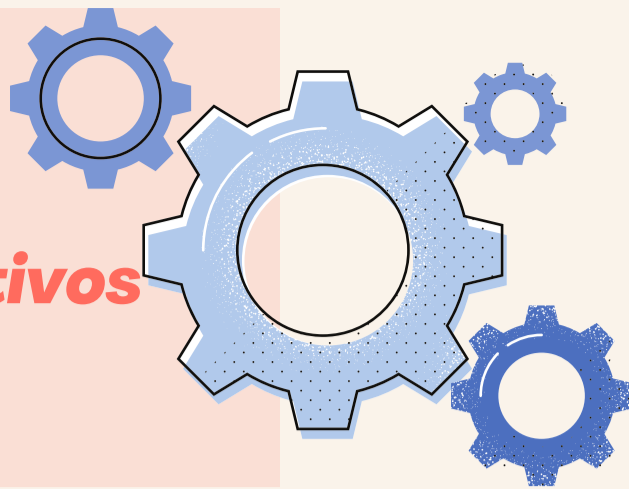
4. Distorsión de la imagen de otros: la persona percibe que el trabajo de otros no es una buena referencia para hacer comparaciones.



5. Buscar otro punto de referencia para obtener otra base de equilibrio. Se hacen comparaciones con personas que ganan más o menos, de tal forma que la situación parezca mejor

6. Abandonar la situación: se deja el empleo o la organización.

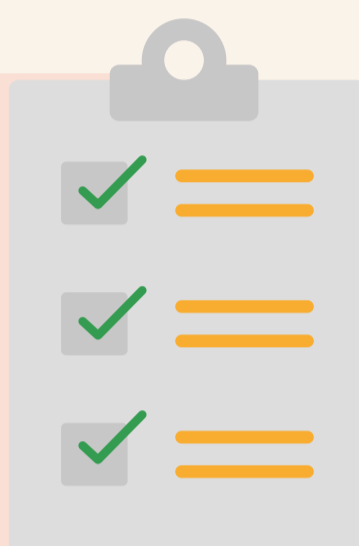
Teorías de la definición de objetivos



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

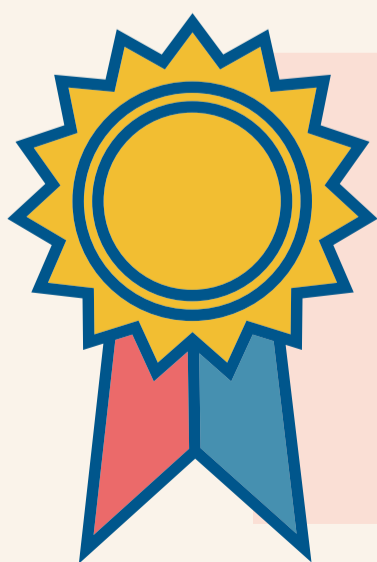
Locke busca demostrar varios aspectos de la definición de los objetivos:

1. La importancia de los objetivos para motivar a las personas.



2. Por qué los objetivos bien definidos mejoran el desempeño individual y la calidad del trabajo.

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

Bibliografía
Antología comportamiento organizacional