NOMBRE DEL ALUMNO: YAEL ORLANDO MARTINEZ SOLANO

NOMBRE DEL PROFESSOR MARTIN DEL ROCIO ESPINOSA ESPINOSA

NOMBRE DEL TRABAJO: MAPA CONCEPTUAL

TEMA: MODELO COSTO VOLUMEN UTILIDAD

MATERIA: ESTADISTICA INFERENCIAL

GRADO: 6 CUATRIMESTRE

El personal en las organizaciones y formas de trabajarlas

Concepto de motivación

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo determinado. Es el conjunto de fuerzas que actúan en relación con una persona y engrí y mantiene una acción entre aquellas alternativas que se presentan de una determinada situación.

Resultados de la motivación

Es resultado de la interacción del individuo con la situación.

Este relacionada con el impulso, porque éste posee elementos de dirección y persistencia. Es un proceso que se desarrolla en la empresa, y después el individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de maximizar profesional y personalmente, cumpliendolas así en la consumid deseo no acción cuiso significado.

Proceso de motivación

Una enorme variedad de factores motiva a los seres humanos. A una persona le puede gustar su trabajo porque satisface su deseo de ganar dinero, otra puede sentirse así porque necesitados humanos conceptos estar satisfacción. Lo que motiva a una persona hoy podría no estimularla mañana.

La mayoría de los textos 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 acician la satisfacción de sus deseos. Las necesidades son los necesidades humanos. Las metas pueden ser positivas o negativas.

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 hacia tensión deja. Lo satisface.Un atenta o reduce la carencia. No obstante, si por algún obstáculo no logra satisfacerla, surgen la frustración, el conflicto o estrés.

4. Esa evaluación del desempeño interviene algún tipo de recompensa (incentivo) o castigo para la persona.

5. Se desencadena un nuevo proceso de motivación y se inicia otro ciclo.

Teorías de la motivación (Pirámide de Maslow) (Cuando de necesidades de Maslow)

La teoría de la motivación de Maslow está basada en la jerarquía de las necesidades humanas, y establece que las necesidades no pueden prescipcar o clasificar por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano.

Abraham Maslow identificó las siguientes necesidades:

1. Las necesidades fisiológicas son las de alimentación, sueño, sexo, satisfacción y otras de carácter corporal. También no los bana necesidades biológicas y surgen satisfacción cíclica y referenda para garantizar la supervivencia del individuo.

2. Las necesidades de seguridad son las de estar libre de peligros (redes o resguarcos) y estar protegido contra amenazas del entorno exterior. También están estrechamente relacionadas con la supervivencia del individuo.

3. Las necesidades sociales son las de afectad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto. Están vinculadas con el deseo de dar y recibir afecto, tener con otras 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. Como 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 tienen a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades. Son las necesidades que motivan a la persona a ser lo que puede ser, a aprender y utilizar el esfuerzo de cada persona por alcanzar su potencial y desarrollarse continuamente a lo largo de la vida.

La teoría de Maslow se basa en los siguientes argumentos:

1. Las necesidades que no han sido satisfechas influyen en el comportamiento y lo dirigen hacia metas y objetivos relacionados con necesidad satisfecha no motiva el comportamiento.

2. Cada persona vaca con cierto bagaje de necesidades fisiológicas, las cuales son básicas y constituyen. Al satisfacer las necesidades básicas surgen otras. Surgen la satisfacción cíclica de esas necesidades, como el hambre, la sed, el sueño, la actividad, el sexo, etcétera.

3. A partir de cierta edad, cada persona empieza un largo proceso de satisfacción de necesidades básicas. Surgen las necesidades de seguridad, que implican protegerse del peligro, las amenazas y las carencias. Las necesidades de seguridad son: el deseo de vivir en condiciones básicas para la conservación y supervivencia de individuo.

4. A medida que la persona va controlando sus necesidades primarias por medio del aprendizaje, surgen gradualmente las necesidades secundarias.

5. El comportamiento del individuo está sujeto a la influencia de un gran número de necesidades concomitantes que se incorporan a la jerarquía.

6. No obstante, mientras una necesidad de orden inferior no esté satisfecha, no estará organizada y dominará el comportamiento hasta quedar parcial o totalmente satisfecha y dejar de motivar a la persona. Cuando se logra satisfacer las necesidades básicas entra que suspende de las necesidades de orden más elevado.

7. Las necesidades básicas (hambre, sed, sueño) se rigen por un proceso de motivación más rápido. mientras que las más elevadas requieren de un ciclo mucho más largo.

8. La teoría de Maslow parte de la premisa de que las personas tienen la necesidad de crecer y desarrollarse, pero esta suposición no se aplica para todos los individuos.

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 completamente relacionados:

1. Los factores higiénicos son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen las instalaciones y el ambiente físico de trabajo, el salario, el tipo de dirección, las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, las oportunidades de ascenso, las oportunidades de crecimiento, la relación con los compañ. etc.

Cuando estos factores son excelentes sólo evitan la insatisfacción, pero no influyen en el comportamiento no generan satisfacción y no motivan a la persona a la satisfacción de las personas. Sin embargo, cuando son precarios provocan insatisfacción. Por ello los llamados factores de insatisfacción incluyen:

- Salario precisión
- Condiciones laborales precisión
- Condiciones físicas de trabajo y convivilidad
- Relaciones con el gerente
- Relaciones con los compañeros y camaradería
- Políticas de la organización.

2. Los factores motivacionales se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él. Producen una satisfacción duradera y generan un desempeño por encima de excelencia. Cuando los factores motivacionales son óptimos elevan sustancialmente la satisfacción de las personas y las motivan a un esfuerzo en pro de los factores de satisfacción.

- Los pilares de las habilidades personales
- Libertad para decidir como ejecutar el trabajo
- Responsabilidad total por el trabajo
- Tareas que son lo suficientemente retomadas con el trabajo
- Autoevaluación del desempeño Los factores motivacionales son los condiciones internas de individuo que condicionan a la satisfacción de las necesidades de autorrealización. Están relacionados con las necesidades secundarias.

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

Esta teoría también se conocerá como la de la adquisición, fundamenta que la presencia del comportamiento humano parte de tres motivos o necesidades básicas:

1. La necesidad de realización (nced for achievement) es la que motiva a la persona a tener un éxito y a luchar por la lucha por el éxito y satisfacción en relación con determinadas normas. Algunas personas tienen una motivación natural por el éxito. Cuando se trata de un trabajo personal, más que la recompensa por el éxito en sí

2. La necesidad de poder (need for power) es el impulso que tiene a persuadir a otras personas a hacer algo que de otra manera no harían. Es el deseo de influir en otras personas. Es el deseo de producir un efecto, de estar al mando. Las personas que tienen esta necesidad prefieren ocupar puestos de mando y de influencia. Son personas preocupadas más por el prestigio y la influencia que por el desempeño eficaz.

3. La necesidad de afiliación (need for affiliation) es la necesidad de mantener relaciones interpersonales cercanas y amigables, el deseo de ser amado y aceptado por los demás. Las personas que tienen esta necesidad buscan la amistad, prefieren ocupar puestos que ofrezcan un alto nivel de interpersonal y a desean situaciones que impliquen cooperación recíproca.

Las investigaciones sobre motivación han llegado a los siguientes consensos comunes:

1. La necesidad de realización (need for achievement) es la que motiva a las personas a tener un éxito y a luchar por la lucha por el éxito y satisfacción en relación con determinadas normas. Algunas personas tienen una motivación natural por el éxito. Cuando se trata de un trabajo personal, más que la recompensa por el éxito en sí

2. La necesidad de motivación no garantiza un buen desempeño como ejecutivo en las grandes organizaciones. En general, el motivador no incluye más por buen las cosas personalmente que por influir en los demás para que surjan un mejor desempeño.

3. La motivación de una gran necesidad de poder y una escasa necesidad de socialización parecen estar relacionadas con el éxito de los gerentes

4. Las personas pueden aprender a satisfacer sus necesidades de motivación por medio de programas de capacitación que se concentran en las luchas y los éxitos. Los programas de motivación pueden influir en las ganas de tener necesidades. La teoría de la motivación que presentamos a continuación son concordas como teorías del proceso.

Teorías de la motivación (Teoría de la equidad)

Fue desarrollada por Adams, y en la primera que se refirió al proceso de motivación, de base en la comparación que las personas hacen de sus contribuciones y de las recompensas de otras. Las personas cuantifican su trabajo, sus estudios (esfuerzo, experiencia, educación y competencias) y los comparan con los de otras personas (a quienes reconocemos) en comparación con los de otras personas.

Se pueden utilizar cuatro referencias para la comparación:

1. Propia interna: la experiencia de la persona en otro puesto de la misma organización.

2. Propia externa: la experiencia de una persona en el mismo puesto, pero en otra organización.

3. Otro interno: comparación con otra persona dentro de la misma organización.

4. Otro externo: comparación con otra persona de otra organización.

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 mentiras la cantidad de producción, pero se afectan la calidad del trabajo.

3. Distorsión de la propia imagen: la persona percibe que trabaja más o menos que otros.

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 otro base de cognitivo. Se hacen comparaciones con personas que gnoan más o menos, de la forma que la situación parezca mejor

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

La retroalimentación es una importante fuente de equidad e inequidad porque:

1. Cuando la remuneración está basada en el tiempo (salario mensual):

a) Las personas que perciben un salario alto tienden a pensar que reciben más de lo que merecen (inequidad) que reciben un pago justo, o lo de aumentar las cerradas y mantener la equidad.

b) Las personas mal remuneradas tienden a producir menos o con menor calidad. Se esfuerzo disminuye en comparación con los de otras personas que reciben un pago justo (lo calidad y la productividad también disminuyen.

2. Cuando la remuneración se basa en el volumen de producción:

a) Las personas que perciben una remuneración alta producen menos que aquellas que reciben un pago justo. El aumento del volumen incrementa la inequidad. Esto significa que influyen a mejorar la calidad. más que a aumentar el volumen.

b) Las personas que evalúa mal remuneradas producen un gran número de unidades de baja calidad en comparación con las personas que reciben un pago justo. Así, también aumenta la inequidad. Esto significa que influyen a bajar la equidad, pero lo enfocan volumen poco o nada.

Teorías de la definición de objetivos

Analiza el efecto que la especificación de objetivos, las dificultad y la mantenimiento producen en el desempeño de las personas.

Existe cuatro elementos básicos para motivar a las personas

1. El dinero: No debe ser el único motivador, sino que se debe aplicar junto con los tres restantes siguientes.

2. Definición de objetivos.

3. Participación en la toma de decisiones y en la definición de objetivos.

4. Realzamiento de los puestos y los tareas, de modo que ofrezcan mayores retos y que permitan a el trabajar más responsabilidad a las personas.

Existe tres 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.

3. Por qué los objetivos más difíciles, cuando son aceptados, motivan más el desempeño que los objetivos fáciles.

4. La mantenimiento generada por el logro de objetivos favorece un mejor desempeño.

La teoría de la definición de los objetivos se fundamenta en los siguientes supuestos:

1. Los objetivos bien definidos y más difíciles de alcanzar llevan a mejores resultados que los difíciles y generales. La especificación de los objetivos fomenta como mejor desempeño. Los objetivos difíciles llevan a un cambio 10 veces mayor, lo que hace la diferencia por alcance vea meta.

2. Si la persona acepta el objetivo y ha sido capacitada, cuanto más difícil sea el objetivo, más elevado será el nivel de desempeño. El desempeño en los objetivos difíciles depende de que la persona realice un gran esfuerzo.

3. La persona trabaja mejor cuando recibe realimentación sobre su desempeño. La realimentación ayuda a la persona a percibir la diferencia entre lo que está haciendo y lo que debería hacer. La realimentación es una guía de comportamiento. Es más eficaz cuando se da que la otorga persona supervisa su desempeño y progresa, se más poderosa que la obtenida de una fuente externa.

4. Algunas personas prefieren trabajar con objetivos definidos por el jefe. En embargo, la persona cuyo comprometerse más cuando participa en la definición de sus propios objetivos, porque con una meta que desea alcanzar.

5. La eficacia personal cognitiva que el individuo tiene la influencia en su capacidad para alcanzar un objetivo incrementada. Cuanto mayor sea la eficacia personal, mayor será su confianza en que podrá desempeñar el trabajo con éxito.

La definición individual de los objetivos no funciona igual para todas las tareas. Las resultados son mejores cuando la tarea es simple, cuando la interdependencia es mínima y cuando la interdependencia entre las tareas. la definición de objetivos en grupo funciona mejor.

BIBLIOGRAFIA:

(ANTOLOGIA) COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL