



**Alumno: Viviana Lizbeth García Moreno**

**Profesor: Legmy Yanet Santizo Espinosa**

**Actividad: Mapa Conceptual**

**Materia: comportamiento organizacional**

**Grado: 4° Cuatrimestre**

**Grupo: Administracion de Empresas**

Frontera Comalapa Chiapas a 01 de Octubre de 2021.

# LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES Y TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

## Proceso de motivación

1. Las necesidades y las carencias provocan tensión e incomodidad en la persona.
2. La persona escoge un curso de acción para satisfacer determinada necesidad.
3. Si la persona satisface la necesidad, el proceso de motivación habrá tenido éxito.
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.

La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad creando el impulso necesario para que se ponga en acción. Proviene del latín moveré, que significa mover.

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 necesidades son carencias o deficiencias que la persona experimenta en un periodo determinado.

El absentismo o la evasión son actitudes de defensa para huir de un ambiente de trabajo desagradable e insatisfactorio.

La agresión es una reacción ante la insatisfacción de las necesidades en el entorno laboral. Puede estar dirigida a una persona, a un objeto o a la organización. Puede ser verbal o 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 está físicamente presente en la empresa, pero su mente no está ahí.

o. La racionalización es otra forma de comportamiento defensivo; consiste en explicar el fracaso de modo que otros lo acepten.

## Teorías de la definición de objetivos

Según Edwin Locke, la principal fuente de motivación es la intención de luchar por alcanzar un objetivo. Éste indica a la persona qué debe hacer y cuánto esfuerzo tendrá que invertir para lograrlo.

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.

Esta teoría 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
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

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, 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 con los colegas.
2. Los factores motivacionales se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él.
  - Uso pleno de las 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

## 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. Se observan tres estados posibles: equidad, inequidad negativa e inequidad positiva. 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 interna: comparación con otra persona dentro de la misma organización.
4. Otro externa: comparación con otra persona de otra organización.

La teoría de la equidad trata de explicar la justicia distributiva, o sea, la forma en que las personas perciben la distribución y la asignación de recompensas en la organización.

## Teoría de las necesidades de McClelland

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.
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.