

# UDS

LICENCIATURA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

MAPA CONCEPTUAL

LEGMY YANET SANTIZO

JORGE ANGEL RAYMUNDO MORALES

20/09/2021 02/10/2021

LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES Y TEORIAS DE LA MOTIVACION

CONCEPTO DE MOTIVACION

La motivación es el concepto más vinculado con la perspectiva microscópica del CO. 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 MOTIVACION

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 o ascensos) o negativas (críticas, advertencias, desinterés personal y negación de un ascenso). Las metas positivas son muy atractivas; en cambio, las personas suelen evitar las metas que les parecen negativas

# LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES Y TEORIA DE LA MOTIVACION

## TEORIAS DE LA MOTIVACION (PIRAMIDE DE NECESIDADES 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

## TEORIA DE MOTIVACION (TEORIA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG)

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

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. Cuando los factores motivacionales son óptimos elevan sustancialmente la satisfacción de las personas y cuando son precarios acaban con ella

# LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES Y TEORIAS DE LA MOTIVACION

## TEORIAS DE LA MOTIVACION (TEORIA DE LAS NECESIDADES ADQUIRIDAS DE MCCLELLAND)

Es la necesidad de éxito competitivo, búsqueda de la excelencia, lucha por el éxito y realización en relación con determinadas normas. Algunas personas tienen una inclinación natural por el éxito y buscan la realización personal, más que la recompensa por el éxito en sí. Los grandes triunfadores se diferencian por su deseo de hacer mejor las cosas. Buscan situaciones en las que puedan asumir la responsabilidad de encontrar soluciones para sus problemas. Sin embargo, no son jugadores ni les gusta ganar por suerte. Evitan las tareas que son demasiado fáciles o difíciles

## TEORIAS DE LA MOTIVACION (TEORIA 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. Las personas contrastan su trabajo, sus entradas (esfuerzo, experiencia, educación y competencias) y los resultados que obtienen (remuneración, aumentos y reconocimiento) en comparación con los de otras personas. Analizan lo que reciben de su trabajo (resultados) en relación con lo que invierten en él (entradas), y comparan esa relación con las de otras personas relevantes

## TEORIA DE LA DEFINICION DE OBJETIVOS

La teoría de la definición de los objetivos analiza el efecto que la especificación de objetivos, los desafíos y la realimentación producen en el desempeño de las personas. 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. 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