



**Mi Universidad**

**Nombre del Alumno:** Priscila  
Alejandra López Gómez

**Nombre del tema:** Las personas en  
las organizaciones y teorías de la  
motivación

**Parcial:** II

**Nombre de la Materia:**

Comportamiento Organizacional

**Nombre del profesor:** Lucero del  
Carmen García Hernández

**Nombre de la Licenciatura:**

Licenciatura en administración y  
estrategia de negocios

**Cuatrimestre:** 5to

# Las personas en las organizaciones y Teorías de la motivación

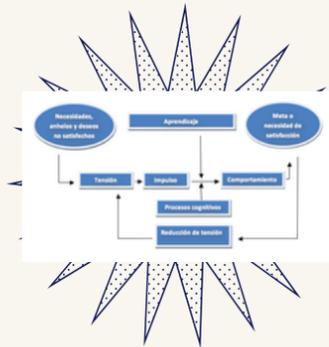
A lo largo de la historia de las organizaciones, las personas han sido vistas desde diferentes perspectivas. La adopción de determinados conceptos relativos a la naturaleza humana busca justificar la manera en que las organizaciones tratan a la gente, sus problemas y necesidades.

## Concepto de motivación

Es 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 es resultado de la interacción del individuo con la situación.  
La motivación es el concepto más vinculado con la perspectiva microscópica del CO.



## Proceso de motivación

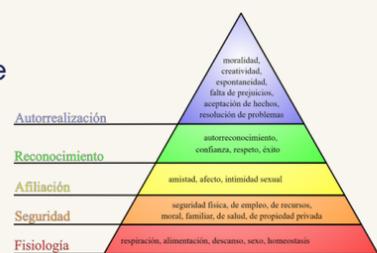


Una enorme variedad de factores motiva a los seres humanos. El proceso de motivación se puede explicar de la siguiente manera: 1. Las necesidades y las carencias provocan tensión e incomodidad en la persona, lo que desencadena un proceso que busca reducir o eliminar esa tensión. 2. La persona escoge 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 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.

- Abraham Maslow identificó las siguientes necesidades:
1. Las necesidades fisiológicas
  2. Las necesidades de seguridad
  3. Las necesidades sociales
  4. Las necesidades de estima
  5. Las necesidades de autorrealización



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

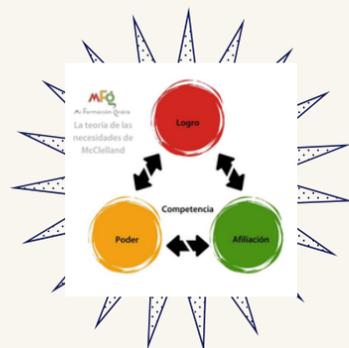


Según Herzberg, la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados: 1. Los factores higiénicos son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen las instalaciones y el ambiente y engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, etc. 2. Los factores motivacionales se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él. Los factores de satisfacción son: • 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.

## 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:

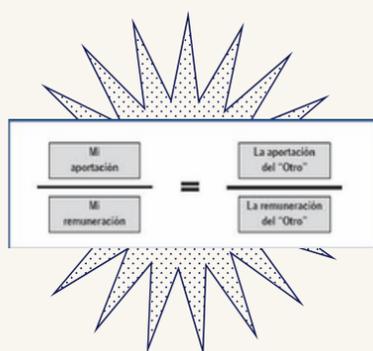
1. La necesidad de realización es la necesidad de éxito competitivo, búsqueda de la excelencia, lucha por el éxito y realización en relación con determinadas normas.
2. La necesidad de poder es el impulso que lleva a controlar a otras personas o influir en ellas, a conseguir que adquieran un comportamiento que no tendrían de forma natural.
3. La necesidad de afiliación es la inclinación hacia las relaciones interpersonales cercanas y amigables, el deseo de ser amado y aceptado por los demás.



# Las personas en las organizaciones y Teorías de la motivación

## 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. Analizan lo que reciben de sus (resultados) en relación con lo que invierten en él (entradas), y comparan esa relación con las de otras personas relevantes. Se observan tres estados posibles: equidad, inequidad negativa e inequidad positiva.



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. 3. Distorsión de la propia imagen: la persona percibe que trabaja más o menos que otras. 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. Éste indica a la persona qué debe hacer y cuánto esfuerzo tendrá que invertir para lograrlo. 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.



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 las metas amplias y generales.
2. Si la persona acepta el objetivo y ha sido capacitada, cuánto más difícil sea el objetivo, más elevado será el nivel de desempeño.
3. La persona trabaja mejor cuando recibe realimentación sobre sus avances en busca del objetivo y esto le ayuda a percibir la diferencia entre lo que está haciendo y lo que debería hacer.
4. Algunas personas prefieren trabajar con objetivos definidos por el jefe.
5. La eficacia personal significa que el individuo tiene la convicción íntima de que es capaz de realizar la tarea encomendada.
6. La definición individual de los objetivos no funciona igual para todas las tareas.

## Conclusión

La motivación es uno de los tópicos más estudiados de la psicología y del comportamiento humano organizacional empresarial, los hallazgos en ambos campos contribuyen al desarrollo y mejor entendimiento de las organizaciones, así como el comportamiento de los individuos. Por tanto se han desarrollado teorías con múltiples enfoques, sin embargo, parten de supuestos y condiciones que no necesariamente coinciden con las características organizacionales.

