



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Claribet Vázquez Herrera

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

Parcial: 2do

Nombre de la Materia: Comportamiento organizacional

Nombre del profesor: Miguel Angel Villatoro Aguilar

Nombre de la Licenciatura: Contaduría pública Y Finanzas

Cuatrimestre: 5°

Unidad II

Las personas en las organizaciones y Teorías de la motivación

INTRODUCCION.

En este ensayo veremos principalmente como es que se presenta el comportamiento organizacional en las personas, y como interactúan entre ellas, las ventajas y desventajas de trabajar tanto en un buen ambiente laboral y un ambiente laboral malo.

También hablaremos sobre los principales retos que tienen los trabajadores de una empresa, ya sea dentro o fuera de ella.

La principal tarea de este escrito, es dar a conocer las diferentes maneras y teorías de motivación para los trabajadores en una empresa, ya que es de más decir que el ambiente laboral influye demasiado en nuestra vida diaria y obviamente también en nuestra vida personal (fuera de la empresa).

DESARROLLO

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.

Actualmente, hay muchos retos y oportunidades para que los gerentes utilicen los conceptos del CO. Nunca había sido tan importante para los gerentes entender el comportamiento organizacional como lo es actualmente.

Chiavenato manifiesta que los principios básicos del comportamiento individual que se derivan de las características de los individuos y de las organizaciones son los siguientes:

- Capacidades distintas.
- Las personas tienen necesidades diferentes y tratan de satisfacerlas.
- Las personas piensan en el futuro y eligen su comportamiento.

- Las personas perciben su ambiente en función de necesidades y experiencias pasadas.
- Las personas reaccionan en forma emocional.
- Los comportamientos y las actitudes son provocados por muchos factores.

Al estudiar a las personas y cómo se desenvuelven en las organizaciones, un factor por considerar es la **percepción** (La percepción es un proceso activo por medio del cual las personas organizan e interpretan sus impresiones sensoriales para dar un significado al entorno.), pues según cómo los colaboradores interpretan o la impresión que tienen del entorno, de la empresa, de su jefe, se basará su comportamiento en la organización. Es por ello que es importante brindar estímulos positivos a los colaboradores para, de esta manera, lograr que sean proactivos y consideren una buena toma de decisiones.

La percepción tiene 3 factores principales:

- Factores en el receptor.
- Factores en la situación.
- Factores en el objeto.

La toma de decisiones en las organizaciones se basa en tres modelos; el primero de ellos es el modelo racional. El segundo modelo es el de racionalidad acotada. Por último, se encuentra el modelo por intuición.

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 es resultado de la interacción del individuo con la situación.***

Un principio clave de la motivación dice que el desempeño depende del grado de capacidad y motivación que tenga una persona. La siguiente fórmula se usa con frecuencia para expresar este principio:

Desempeño = f (capacidad × motivación).

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.

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 son las de alimentación, habitación y protección contra el dolor o el sufrimiento.
2. Las necesidades de seguridad son las de estar libre de peligros (reales o imaginarios) y estar protegido contra amenazas del entorno externo.
3. Las necesidades sociales son las de amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y 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 llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades.

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.
2. Los factores motivacionales se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él.

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.

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.

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.

Según la teoría de la determinación de objetivos, existen cuatro métodos básicos para motivar a las personas:

1. El dinero. No debe ser el único motivador, sino que se debe aplicar junto con los tres métodos siguientes.
2. Definición de objetivos.
3. Participación en la toma de decisiones y en la definición de objetivos.
4. Rediseño de los puestos y las tareas, de modo que representen un desafío mayor y atribuyan más responsabilidad a las personas.

La teoría de la autodeterminación, Esta teoría plantea que la gente prefiere sentir que tiene control sobre sus acciones, de manera que cualquier situación que haga que una tarea que antes se disfrutaba y que ahora se experimente más como una obligación que como una actividad que se eligió con libertad, reducirá la motivación. Las metas difíciles motivan a las personas, porque captan nuestra atención y ayudan a centrarnos.

La teoría del establecimiento de metas presupone que un individuo está comprometido con la meta y determinado a no reducirla ni abandonarla.

La teoría del reforzamiento se deriva de una perspectiva conductista, y señala que el reforzamiento condiciona el comportamiento.

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

CONCLUSION

Finalizamos este escrito comprendiendo básicamente las mejores teorías de la motivación para lograr tener un buen desempeño, y que estas motivaciones te pueden ayudar tanto a mejorar tu desempeño laboral, así como también tu desempeño en tu vida diaria personal. Sin mencionar todas las definiciones que nos dieron tanto como Maslow, que hoy en día son de gran ayuda para nuestro cuadro de organizaciones.