



Mi Universidad

Nombre del Alumno: María Fernanda García Velázquez.

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

Parcial: I ro.

Nombre de la Materia:

Nombre del profesor: Miguel Angel Villatoro Aguilar.

Nombre de la Licenciatura: Contaduría Pública y Finanzas.

Cuatrimestre: 5°.

Lugar y Fecha de elaboración: Frontera Comalapa Chis. a 18 de marzo 2024.

Las personas en las organizaciones y Teorías de la motivación.

En el siguiente ensayo hablaremos sobre las personas en las organizaciones, podemos decir que, así como las organizaciones necesitan de las personas para poder existir, las personas también necesitan de ellas recíprocamente. Pero más adelante conoceremos mejor este tema.

Y, por otro lado, las teorías de la motivación, que son los estudios orientados a aumentar la comprensión acerca de lo que impulsa a una persona a trabajar hacia una meta o resultado en particular.

También hablaremos sobre los retos y oportunidades del comportamiento organizacional, así como los principios básicos del comportamiento individual, la percepción y la toma de decisiones y algunas otras teorías de la motivación basados en la pirámide de Maslow, entre otros.

Como mencionamos anteriormente, las personas en las organizaciones a lo largo de la historia de la misma, las personas han sido vistas desde diferentes perspectivas.

Los conceptos relativos a la naturaleza humana buscan justificar la manera en que las organizaciones tratan a la gente, sus problemas y necesidades.

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.

Hoy día, las organizaciones aún están aprendiendo a relacionarse con las personas de manera cada vez más humana y participativa.

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

Por otro lado, están los principios básicos del comportamiento individual, que son importantes mencionarlos ya que Las personas tienen necesidades diferentes y tratan de satisfacerlas.

Las personas piensan en el futuro y eligen su comportamiento; es evidente que las necesidades de cada individuo solo se pueden satisfacer si se observa el comportamiento.

Los comportamientos y las actitudes son provocados por muchos factores; el comportamiento depende de cada persona y el entorno en el cual se desempeña.

Las personas reaccionan en forma emocional; es raro que las personas sean neutrales ante lo que perciben o experimentan.

Al estudiar a las personas y cómo se desenvuelven en las organizaciones, un factor por considerar es la percepción, 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.

Pero, ¿Qué es la percepción? es el proceso mediante el cual los individuos organizan e interpretan los factores que influyen en las impresiones de sus sentidos, con la finalidad de dar significado a su entorno.

Puede definirse como un proceso psicológico por el que los individuos reúnen información del medio, a fin de darle un significado a su ambiente.

En la percepción existen factores, tales factores pueden radicar en el receptor; en el objeto percibido o en el contexto de la situación donde ocurre la percepción.

Es decir, Cuando alguien observa un objeto y trata de interpretar lo que ve, su interpretación estará muy influida por las características personales del receptor (sus actitudes, personalidad, motivos, intereses, experiencias y expectativas)

En la percepción también existe el vínculo con la toma de decisiones, las organizaciones han comenzado a ceder poder a sus trabajadores operativos, dándoles la autoridad para tomar decisiones que, históricamente, estaban reservadas a los gerentes. Por consiguiente, la toma de decisiones individual forma parte importante del comportamiento organizacional.

Existe una ética en la a toma de decisiones en las organizaciones y se basa en tres modelos; el primero de ellos es el modelo racional, el segundo modelo es el de racionalidad acotada y, por último, se encuentra el modelo por intuición.

En otro punto tenemos la motivación, pero, ¿Qué es? 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 representa las fuerzas que operan sobre o en el interior de una persona y que provocan que se comporte de una manera específica para dirigirse hacia las metas.

Una enorme variedad de factores motiva a los seres humanos. A una persona le puede gustar su trabajo porque satisface sus necesidades sociales y de seguridad. No obstante, las necesidades humanas siempre están cambiando. Lo que motiva a una persona hoy podría no estimularla mañana.

La teoría de la motivación de Maslow está basada en la llamada pirámide de las necesidades, y estas son las necesidades fisiológicas, son las de alimentación, habitación y protección contra el dolor o el sufrimiento. En otro lado están Las necesidades de seguridad, son las de estar libre de peligros (reales o imaginarios) y estar protegido contra amenazas del entorno externo. El siguiente son Las necesidades sociales, son las de amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto. Le sigue las necesidades de estima y 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. Y finalmente las necesidades de

autorrealización que son las más elevadas del ser humano y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades.

En este punto conoceremos sobre algunas teorías basadas en diferentes actores, como es Herzberg.

Según Herzberg, la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados:

- Los factores higiénicos, son las condiciones de trabajo que rodean a la persona.
- 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.

Ahora conoceremos la teoría de la motivación de McClelland, esta teoría también se concentra en el contenido. Sostiene que la dinámica del comportamiento humano parte de tres motivos o necesidades básicas:

- La necesidad de realización, la necesidad de éxito competitivo, búsqueda de la excelencia, lucha por el éxito y realización en relación con determinadas normas.
- 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.
- La necesidad de afiliación, es la inclinación hacia las relaciones interpersonales cercanas y amigables, el deseo de ser amado y aceptado por los demás.

Finalmente tenemos la teoría de la equidad, y 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.

Sabiendo todo esto, como último, existen también las teorías modernas, tales como la autodeterminación, establece que las personas, además de sentirse impulsadas por una

necesidad de autonomía, buscan cómo ser competentes y hacer conexiones positivas con los demás.

Se encuentra la del establecimiento de metas, si estas son difíciles motivan a las personas, porque captan nuestra atención y ayudan a centrarnos. Las metas desafiantes nos energizan debido a que tenemos que trabajar más duro para alcanzarlas. Esta teoría surge de un modelo cognitivo que propone que los objetivos de un individuo dirigen sus acciones. En cambio, la teoría del reforzamiento se deriva de una perspectiva conductista, y señala que el reforzamiento condiciona el comportamiento.

La teoría del reforzamiento ignora el estado interno del individuo y únicamente se concentra en lo que le sucede cuando ejecuta cierta acción.