



**Mi Universidad**

**Ensayo**

*Nombre del Alumno: YENIFER ORTIZ ESPINOZA*

*Nombre del tema: LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES Y TEORIAS DE LA MOTIVACION*

*Parcial: 2° PARCIAL*

*Nombre de la Materia: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL*

*Nombre del profesor: MIGUEL ANGEL VILLATORO AGUILAR*

*Nombre de la Licenciatura: CONTADURIA PUBLICA Y FINANZAS*

*Cuatrimestre: 5°*

## INTRODUCCION

Este tema trata sobre las personas en las organizaciones y teorías de la motivación, sobre retos y oportunidades del comportamiento organizacional (CO), algunas respuestas ante las presiones económicas durante las épocas económicas difíciles, respuestas en la globalización y en la administración y sobre todo la mejora en las habilidades interpersonales. También trata sobre los principios básicos del comportamiento individual, como debemos comportarnos como persona, como empleados, en la empresa o en el trabajo, etc. Entre ellos la percepción algo que se refiere a la selección y organización de estímulos del medio ambiente para brindar experiencias significativas a las personas que los experimenta y la toma de decisiones de las personas y como se desenvuelven en las organizaciones y sus factores, esto se basa en el comportamiento de la persona. Un tema muy interesante a tratar es sobre el concepto de la motivación, algo que conduce a una persona a elegir y realizar una acción, su proceso básico y sus necesidades, en efecto recordemos que la motivación está relacionada por el impulso, que es una enorme variedad de factores que motiva a los seres humanos. Dentro de este tema también hablaremos sobre algunas teorías de motivación en pirámides, como la Pirámide de Maslow que es la pirámide de necesidades de Maslow la teoría de Maslow también se basa en algunos argumentos, la Teoría de los dos factores de Herzberg, según Herzberg, la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relaciones con más factores, la Teoría de las necesidades de McClelland, esta teoría también se concentra en el contenido y sostiene que la dinámica del comportamiento humano parte de tres motivos o necesidades básicas, la Teoría de la equidad desarrollada por Adams, etc. Más a fondo este tema nos hablara sobre el comportamiento de la persona y sobre todo su motivación, su relación con el desempeño individual, la satisfacción y la productividad organizacional y una ética en la toma de decisiones en las organizaciones, en este punto la persona tomara la decisión para disponer de una información completa. En esta presentación daré a conocer algunos conceptos de motivación, percepción, comportamiento organizacional, etc. Por tal motivo es importante conocer la importancia que la participación de las personas, como el comportamiento organizacional abarca el comportamiento individual, esto se encarga del estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la forma en la que las personas actúan dentro de las organizaciones, es una herramienta que nos ayuda a comprender mejor la conducta de las personas en las organizaciones, los elementos clave del comportamiento organizacional son las personas, el CO también se relaciona con el comportamiento de los grupos que también actúan en las organizaciones.

A lo largo de la historia de las organizaciones, las personas han sido vistas desde diferentes perspectivas, la naturaleza humana buscaba justificar la manera en que las organizaciones tratan a la gente con sus problemas o necesidades, antes todas las premisas calificaban a las personas en forma genérica y las trataban como mercancías para justificar los medios de control que garantizara el funcionamiento de las empresas según los retos de cada época. Todo esto quedo en el pasado, ahora las organizaciones más avanzadas tratan de privilegiar todas las características de la persona, sus habilidades y competencias, desde sus orígenes los recursos humanos basaron la política sobre la naturaleza de las personas. Afortunadamente, estas concepciones fueron cambiando debido a la teoría de la administración y a las necesidades inmediatas de las organizaciones, hoy en día las organizaciones aún están aprendiendo a relacionarse con las personas dejando todo lo que era antes en las épocas anteriores, de manera cada vez más humana sin ninguna obligación y más participativa en donde las personas ya pueden contar sus necesidades y así estar más unidos y unirse a las organizaciones. Actualmente, hay muchos retos y oportunidades para que los gerentes utilicen los conceptos del comportamiento organizacional, como sus necesidades, motivos, etc. Nunca antes había sido tan importante para los gerentes entender el comportamiento organizacional como lo es actualmente, porque ahora si debe de ser importante entender y comprender lo que pasa dentro del comportamiento organizacional como, una respuesta ante la globalización, las organizaciones ya no están limitadas por las fronteras nacionales, la mejora del servicio al cliente, muchas personas fracasan porque sus empleados no logran satisfacer las necesidades de sus clientes, los trabajadores deben ser amigables, corteses, accesibles y expertos deben estar listos para responder a las necesidades de los clientes y dispuestos hacer lo que sea necesario para agradecerles. Existen principios básicos del comportamiento individual que se derivan de las características de los individuos y de las organizaciones como; capacidades distintas, las personas tienen necesidades diferentes y tratan de satisfacerlas, las personas siempre piensan en el futuro y eligen su comportamiento y como ser en el futuro. En las percepciones y la toma de decisiones, al estudiar a las personas y como se desenvuelven en las organizaciones dando sus propias opiniones y expresando sus motivos y necesidades, un factor por considerar es la percepción, un conjunto de procesos y actividades relacionados con la estimulación que alcanza los sentidos, como captar la realidad los hechos, sucesos, objetos que nos rodean, la vida en las organizaciones depende de la manera en que las personas toman decisiones y adoptan

comportamientos. Dentro del comportamiento organizacional existen factores que influyen en la percepción, algo que menciona que las personas perciben su entorno en función de sus necesidades y experiencias pasadas. Cuando alguien observa un objeto y trata de interpretar lo que ve, su interpretación estará muy influida por las características personales del receptor como sus actitudes, su personalidad, motivos, intereses, experiencias y expectativas. La motivación también es considerada como un impulso que conduce a una persona a elegir o realizar una acción, a pesar de la enorme importancia de la motivación resulta difícil definirla con pocas palabras, lo que le hace aún más difícil es aplicar sus conceptos en el quehacer diario de las organizaciones. Existe un vínculo entre la percepción y la toma de decisiones, por lo tanto, la toma de decisiones individual forma parte importante del comportamiento organizacional, la manera en que los individuos toman decisiones en las empresas y la calidad de sus elecciones finales está influida en muchos por sus percepciones. Muchas veces la toma de decisiones ocurre como reacción ante un problema, es decir, que cuando se nos presente un problema rápidamente reaccionamos a lo sucedido y es ahí donde tomamos la decisión de arreglarlo, buscar una solución, etc. Cualquier decisión requiere la interpretación y evaluación de información, la persona que tomara la decisión dispone de información completa, lograra identificar todas las opciones relevantes sin ningún defecto y elegirá la opción con la mayor utilidad. En cuanto a la motivación, también ha tenido sus bases en el trabajo como, necesidades humanas como fundamentales que son (salud, alimentación, etc.), diseño del puesto y proceso de la motivación, la motivación se dirige a una meta y una meta es un resultado específico que quiere obtener una persona y las metas de un empleado a menudo son las fuerzas que lo impulsan a salir adelante y el hecho de alcanzar sus metas sus necesidades disminuyen. La mayoría de las teorías dicen que el proceso de motivación está dirigido a las metas o a las necesidades, es decir, algo que nos motiva para seguir adelante cuando se nos presenta una gran necesidad es donde vemos el motivo para avanzar, seguir adelante y alcanzar las metas, las metas son los resultados que busca la persona y actúan como fuerzas vitales que lo atraen y alcanzarlas reduce las necesidades humanas. Muchas veces las metas pueden ser positivas como (reconocimiento, interés personal, aumento de sueldo o ascensos) o también pueden ser negativas como (críticas, advertencias, desinterés personal o negación de un ascenso), las metas positivas son muy atractivas porque lo toman como motivos, una expresión como algo que ven que les conviene para salir adelante; en cambio, las personas suelen evitar las metas que les parecen negativas.

Al concluir este pequeño trabajo hemos llegado a observar que las personas en las organizaciones han sido vistas desde diferentes perspectivas ahora buscan justificar la manera en que las organizaciones tratan a la gente, sus problemas y necesidades también algunos retos y oportunidades del comportamiento organizacional, como conclusión se puede decir que para el logro de un adecuado comportamiento organizacional positivo se requiere un líder que motive a las personas a obtener resultados valiosos no solo para la organización misma. El comportamiento organizacional (CO) está dirigido al estudio al funcionamiento de las organizaciones sobre cómo manejar una organización, pero por medio de un líder que maneje la organización dando reglas e instrucciones sobre el funcionamiento de esta organización, y lo más importante de una organización es entender, comprender y predecir cómo funciona la organización y sobre todo la conducta de cada persona, como se comportan las personas y grupos dentro de la organización con la finalidad de mejorar el ambiente laboral, la productividad y las relaciones dentro de la misma. El comportamiento individual está influenciado por factores que no perciben a simple vista, mientras que las metas del líder de la organización son de explicar, predecir e influir en el comportamiento de los individuos, es decir de cada persona como lo habíamos mencionado. Esta actividad nos ayudó a comprender que la personalidad de cada individuo, de cada persona, se puede construir a partir de sus pensamientos, sentimientos y actitudes que ellos mismos demuestran, por lo tanto, no todos perciben de igual modo, las características personales, actitudes, creencias, personalidad, motivos, intereses, intenciones o experiencias de cada individuo, todos estos influyen en la interpretación de lo que perciben. Un individuo por el simple hecho de estar en una organización, no se desprende de sus normas, actitudes y personalidad porque sabe que estando dentro de ella debe demostrar una personalidad diferente para lograr objetivos, y la forma en el que el individuo organiza sus necesidades, sus características físicas y el ambiente es lo que determina su personalidad y la personalidad es algo dinámico y que refleja el entorno en que se desarrolla. Y para terminar, el clima laboral se relaciona estrechamente con el comportamiento de los empleados así como en su conducta afectando directamente su comportamiento y por consecuencia su desempeño laboral, la toma de decisiones es un problema en el cual uno tiene que enfrentar sabiendo la solución de este, no poniendo en cuenta el miedo o el temor que nos puede llevar, teniendo un cambio de las cosas al decidir la respuesta al problema con un pensamiento correcto o claro, la buena toma de decisiones permite vivir mejor y nos otorga algo de control sobre nuestras vidas.