



Mi Universidad

ENSAYO

NOMBRE DE LA ALUMNA: NELY LUCINDA ORTIZ DIAZ.

NOMBRE DEL TEMA: MOTIVACION.

PARCIAL: 2°

NOMBRE DE LA MATERIA: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

NOMBRE DEL PROFESOR: MIGUEL ANGEL VILLATORO.

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: ADMINISTRACION Y ESTRATEGIAS DE NEGOCIOS.

CUATRIMESTRE:5°

FRONTERA COMALAPA, CHIAPAS A 24 DE MARZO DEL AÑO 2024.

INTRODUCCION

En este presente trabajo daré a conocer el tema de “las personas en las organizaciones y teorías de la motivación” por lo tanto este tema es muy importante y a la vez interesante ya que como estudiantes y profesionales que seremos nos será de gran ayuda a lo largo de nuestra vida por ello el punto de partida básico es entender que la organización como invento del hombre ha logrado transformar a la humanidad, la concepción del hombre y el trabajo, por lo que debemos buscar en ella la posibilidad de que el hombre realice su propia transformación fundamental a través del trabajo con otros seres humanos. El enfocar este esfuerzo partiendo de los clientes será lo único que les permitirá a las organizaciones sobrevivir en el futuro, así como lograr la innovación y la creatividad que demandan los cambios cada vez más acelerados. Con esto se espera lograr el objetivo fundamental, tanto para la organización como para las personas y la sociedad en general. El comportamiento organizacional basa su importancia en el proceso que se fundamenta en el estudio del individuo como parte vital de una estructura y que su estado conductual va a repercutir en la producción de la organización, por lo tanto, conocerlo y apoyarlo a través de métodos organizados va a ser de elevada eficacia para la empresa. En el caso particular de las organizaciones, dadas las nuevas reglas de juego a nivel mundial, los modelos tradicionales de administración y gerencia, diseñados para manejar la complejidad, no son una respuesta para producir el cambio. Es necesario avanzar de las organizaciones burocratizadas, rígidas y dependientes, para contar con organizaciones eficientes, productivas, flexibles y autónomas, conscientes de que lo que realmente existen son las personas. También, abandonar los procesos de planeación centralizada y los esquemas paternalistas, que generan dependencia y erosionan el ambiente interno de la organización, ya que menoscaban las posibilidades de desarrollo humano, su nivel de compromiso y su interés por participar realmente en la vida de la organización. No podemos seguir separando la organización entre los que piensan y los que hacen, las nuevas realidades exigen cooperar en vez de competir. Cada ser humano es un asociado, un colaborador creativo y responsable que se auto renueva y aprende continuamente, pero que se ve limitado por una serie de interferencias creadas en las organizaciones que, por falta de imaginación, exceso de intolerancia y desconfianza, han limitado la vida a normas, objetivos y evaluaciones. Las organizaciones se ven cada vez más expuestas a afrontar nuevos retos y desafíos, para lo cual deben inventar su propio proceso y seguir un camino natural y auténtico alejado de las "modas gerenciales" que tanta confusión ha creado; es decir, buscar nuevas realidades para viejos problemas. Finalmente, podemos enfatizar que la tarea principal describe la misión u objetivo primario que la empresa debe llevar a cabo; esta función también es primordial en el sentido de proporcionar un parámetro para examinar todos los aspectos del funcionamiento de la organización.

“Los retos son regalos que nos obligan a buscar un nuevo centro de gravedad. No luches contra ellos. Simplemente encuentra una nueva forma de mantenerte en pie”

“Si todo el mundo se mueve hacia delante a la vez, el éxito vendrá solo”, Henry Ford.

LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES Y TEORIAS DE LA MOTIVACION

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo, ya que casi todas estas premisas calificaban a las personas en forma genérica y las trataban como mercancías para justificar los medios de control o de estandarización que garantizarán el funcionamiento de las empresas según los retos y perspectivas de cada época, ya que desde sus orígenes, el campo de los recursos humanos, que se ocupa de las filosofías y las prácticas relacionadas con las personas dentro de las organizaciones, basó sus políticas y directrices en ciertos conceptos sobre la naturaleza de las personas, por lo tanto estas concepciones fueron cambiando debido a la poderosa influencia de la teoría de la administración, a las necesidades mediatas e inmediatas de las organizaciones, e incluso como resultado del desarrollo de las ciencias, ya que si las personas constituyen activos para la organización y son percibidas como los demás recursos (capital, tecnología e instalaciones), serán tratadas como tales y administradas como elementos pasivos es por ello los seres humanos se convierten en sujetos activos de la administración, pues proveen a la organización de insumos que la hacen funcionar y la dirigen al éxito. Durante las épocas económicas difíciles, la administración eficaz suele ser un lujo ya que cualquiera puede dirigir una compañía cuando los negocios florecen, ya que la diferencia entre una buena y una mala gerencia refleja la diferencia entre ganar mucho dinero y ganar mucho más dinero por lo tanto uno de los desafíos más significativos que enfrentan las organizaciones es adaptarse a individuos que son diferentes. El término para describir tal desafío es la fuerza de trabajo diversa ya mientras la globalización se centra en las diferencias entre individuos procedentes de distintas naciones, la fuerza de trabajo diversa lo hace en las diferencias entre la gente dentro de países determinados ya que muchas organizaciones fracasan porque sus empleados no logran satisfacer las necesidades de sus clientes, por lo tanto las organizaciones exitosas actuales deben impulsar la innovación y dominar el arte del cambio, o se volverán candidatas a la extinción, por lo tanto la victoria será para aquellas que mantengan la flexibilidad, mejoren continuamente su calidad y se enfrenten a sus competidores en el mercado con un flujo continuo de bienes y servicios innovadores, ya que 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, 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 ya que la vida en las organizaciones depende de la manera en que las personas perciben su entorno mediato e inmediato, toman decisiones y adoptan comportamientos ya que la percepción es un proceso activo por medio del cual las personas organizan e interpretan sus impresiones sensoriales para dar un significado al entorno, por ello 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, se refiere a la selección y organización de estímulos del medio ambiente para brindar experiencias significativas a las personas que los experimenta; además, incluye la búsqueda, la obtención y el procesamiento de información ya que Chiavenato (2009, p.

218), en su libro, menciona que las personas perciben su entorno en función de sus necesidades y experiencias pasadas, como el entorno es vasto, cambiante y complejo, las personas no pueden percibirlo íntegramente. Así, la persona no capta todo lo que ocurre alrededor, sino solo algunos acontecimientos; esto es la percepción selectiva.

Robbins & Judge (2013) indican que los individuos en las organizaciones toman decisiones; es decir, eligen entre dos o más opciones, ya que 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 lo consiguiente, la toma de decisiones individual forma parte importante del comportamiento organizacional por ello la toma de decisiones ocurre como reacción ante un problema. Es decir, cuando hay una discrepancia entre el estado actual de las cosas y algún estado deseable, por lo que se requiere considerar cursos de acción alternativos ya que cualquier decisión requiere la interpretación y evaluación de información por lo tanto la toma de decisiones en las organizaciones se basa en tres modelos; el primero de ellos es el modelo racional, asentado en varias suposiciones: la persona que tomará la decisión dispone de información completa, logrará identificar todas las opciones relevantes sin sesgos y elegirá la opción con la mayor utilidad, el segundo modelo es el de racionalidad acotada, debido a que la capacidad limitada de procesar información de los seres humanos hace imposible asimilar y entender toda la información que se necesitaría para tomar decisiones óptimas, por lo que la mayoría de la gente responde a un problema complejo reduciéndolo a un nivel en el cual logren entenderlo y por último, se encuentra el modelo por intuición; quizá la toma de decisiones intuitiva sea la forma menos racional de tomar decisiones, ya que se trata de un proceso inconsciente creado por la experiencia depurada, que no ocurre en el pensamiento consciente (Robbins & Judge, 2013). Ya que un tercer criterio consiste en imponer y hacer cumplir las reglas de manera justa e imparcial, con el objetivo de garantizar la justicia y una distribución equitativa de los beneficios y los costos por lo que 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 también es la motivación es resultado de la interacción del individuo con la situación. De manera que al analizar el concepto de motivación, se tiene que tener en cuenta que su nivel varía, tanto entre individuos como dentro de los mismos individuos en momentos diferentes. 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. Por lo general, se utilizan términos como necesidades, deseos, voluntad, metas, objetivos, impulsos, motivos e incentivos. La palabra motivación proviene del latín moveré, que significa mover. Algunos autores se concentran en ciertos factores que estimulan y dirigen las acciones de las personas. Otros señalan metas a alcanzar. 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., ya que también el concepto de necesidades o carencias es importante para abordar el comportamiento humano dentro de las organizaciones. Por tanto, es preciso saber cómo funciona el proceso de motivación y que 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, por lo tanto las necesidades son carencias o deficiencias que la persona experimenta en un periodo determinado, las necesidades pueden ser fisiológicas (alimento), psicológicas (autoestima) o incluso sociológicas (interacción social) por lo cual las personas enfrentan la frustración y el estrés de maneras distintas. Los mecanismos de reacción difieren de una persona a otra en función de factores ambientales, situacionales y personales, que puede estar dirigida a una persona, a un objeto o a la organización. Puede ser verbal o física y puede llevar a injurias o a daños a las instalaciones y el equipo. Ya que también existe 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, la teoría de Maslow parte de la premisa de que las personas tienen la necesidad de crecer y desarrollarse, pero este supuesto no es válido para todos los individuos.

Según Herzberg, la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados, uno es 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 y el otro es 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, ya que Herzberg coinciden en algunos puntos, lo que ofrece una perspectiva más amplia y positiva sobre la motivación humana para el trabajo, ya que las organizaciones suelen aplicar cuestionarios para evaluar las necesidades de cada persona, así como pruebas de proyección que incluyen figuras y que requieren que el solicitante escriba una historia basada en cada una de las figuras que se le presentan, por lo tanto las personas que tienen una elevada necesidad de realización prefieren las actividades que implican mucha responsabilidad, que ofrecen realimentación y que entrañan riesgo. Cuando se reúnen estas tres características, los realizadores se sienten muy motivados. Los realizadores son personas que alcanzan el éxito en actividades empresariales o en negocios propios, cuando esta comparación produce la percepción de que las relaciones son iguales, decimos que existe un estado de equidad. Cuando se percibe que esas relaciones son desiguales, las personas experimentan una tensión negativa que conduce a la necesidad de una acción correctiva a efecto de eliminar cualquier injusticia, ya que las personas se comparan con amigos, vecinos, colegas de la misma organización o de otras, o con empleos anteriores, y escogen su punto de referencia con base en el nivel de atractivo o de información al respecto por lo tanto la comparación incluye cuatro variables moderadoras: sexo, antigüedad en el empleo, nivel jerárquico dentro de la organización e historial profesional o académico. Las investigaciones revelan que los hombres y las mujeres prefieren compararse con personas del mismo sexo; las mujeres aceptan recibir menos que los hombres por trabajos equivalentes y muestran expectativas más bajas respecto a la remuneración; las personas que realizan actividades que no discriminan por sexo hacen más comparaciones mixtas que cuando están en situaciones en las cuales domina un sexo

y modificar los resultados (recompensas recibidas): se mantiene la cantidad de producción, pero se reduce la calidad del trabajo como también distorsión de la propia imagen: la persona percibe que trabaja más o menos que otras, ya que por lo genera la percepción de justicia influye en la ciudadanía organizacional, porque provoca que las personas estén más satisfechas y dispuestas a colaborar en acciones voluntarias para ayudar a otros y a actuar en forma positiva. La teoría de la equidad demuestra que las recompensas, tanto las relativas como las absolutas, afectan profundamente la motivación de las personas. 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, ya que los objetivos bien definidos y más difíciles de alcanzar llevan a mejores resultados que las metas amplias y generales. La especificación de los objetivos funciona como un estímulo interno. Si un vendedor define el objetivo de vender 12 automóviles al mes, hará todo lo posible por alcanzar esa meta, es decir si la persona acepta el objetivo y ha sido capacitada, cuánto más difícil sea el objetivo, más elevado será el nivel de desempeño. El compromiso con un objetivo difícil depende de que la persona realice un gran esfuerzo ya que 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. La realimentación es una guía de comportamiento. Cuando es autogenerada, o sea que la misma persona supervisa su desempeño y progresos, es más poderosa que la obtenida de una fuente externa por lo tanto 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 ya que gran parte de los estudios sobre la teoría de la autodeterminación en el CO se ha enfocado en la teoría de la evaluación cognitiva, la cual propone que las recompensas extrínsecas tienden a disminuir el interés intrínseco en una tarea, cuando las organizaciones utilizan recompensas extrínsecas por un desempeño sobresaliente, los empleados sienten que están haciendo un buen trabajo, no tanto por su deseo intrínseco de sobresalir, sino porque eso es lo que la organización quiere, también está la teoría del establecimiento de metas presupone que un individuo está comprometido con la meta y determinado a no reducirla ni abandonarla. El individuo primero piensa que puede alcanzar la meta y, segundo, quiere alcanzarla y así como también la teoría del reforzamiento ignora el estado interno del individuo y únicamente se concentra en lo que le sucede cuando ejecuta cierta acción. Como no considera aquello que desencadena el comportamiento, no se trata, en sentido estricto, de una teoría sobre la motivación por lo tanto 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. Más recientemente, la teoría de la equidad incorporó la justicia de los procesos, que es la forma en que se define la distribución de las recompensas. Se ha demostrado que la justicia distributiva influye más en la satisfacción de las personas que la justicia del proceso, y ello se refleja en el comportamiento de las personas hacia la organización, en su confianza en los superiores y en su deseo de permanecer en la empresa (Chiavenato 2009)

CONCLUSION

Para concluir este presente trabajo debemos saber que es muy importante ya que nos habla acerca de la organización y motivación ya que el comportamiento organizacional es considerado como uno de los aspectos primordiales que deben ser vistos, analizados e intervenidos de manera periódica dentro de las empresas en la actualidad, dado que es a partir de este esfuerzo que se pueden detectar aquellos factores que debilitan o fortalecen este actuar de cada uno de los colaboradores frente a una condición individual o bien ante la integración de los equipos de trabajo, a través de la conducta del personal que conforma las instituciones públicas o empresas privadas se identifica cuál es el nivel de ordenamiento existente dentro de cada una de ellas, qué tan identificados se sienten con la estructura operativa y funcional de sus áreas de trabajo; así como el nivel de reconocimiento que se le brinda como parte de esta organización, dado que a través de estas acciones el personal puede y debe sentirse parte fundamental de estas instancias, por ello en las organizaciones actuales incluyen en su planificación anual la preparación de estudios internos y externos, donde se aplica una evaluación de la condición que se presenta con la cultura y clima organizacional de estas entidades. Eso genera resultados que son de suma utilidad ante la toma de decisiones, dado que a través de la aplicación de estos instrumentos se habilitan espacios donde los colaboradores y jefaturas directas pueden manifestar ampliamente la condición que se presenta en estas áreas de trabajo, sus relaciones personales e interpersonales con el equipo de trabajo, los avances de su función y los obstáculos que se presentan para su cumplimiento efectivo de sus labores ya que también los colaboradores que forman parte de las organizaciones actuales cuentan con espacios de capacitación y formación con base en temas tales como: crecimiento personal y profesional, motivación, inteligencia emocional y fortalecimiento de habilidades blandas. Lo anterior considerando la oportunidad que se les brinda en muchas ocasiones para que puedan ser promovidos dentro de estas u otras entidades públicas o privadas, por lo que se incentiva su valor de permanencia e identificación con cada una de ellas ya que el comportamiento organizacional es un proceso que debe revisarse y atenderse de manera inmediata ante los resultados obtenidos posterior a la intervención. No se debe permitir que la situación avance o pueda desmejorar; o bien que el personal afectado pueda sentir o percibir a través de evasivas que la empresa no le toma el punto de interés que requiere y esquivo las responsabilidades ante las condiciones que se presenten dentro de la organización, mermando alguna condición específica que pueda perturbar con una mayor afectación a la empresa y al personal que la conforma es por ello que es muy importante mencionar que actualmente las organizaciones que incluyen de manera activa la labor de fortalecer profesional y anímicamente a su personal dentro de su debida planificación pueden observar y obtener los resultados proyectados según el cumplimiento efectivo de aquellas metas forjadas. Eso porque es a través del recurso humano y su liderazgo efectivo que las empresas se mantienen y se reinventan ante aquellos cambios a las cuales se ven expuestas de manera interna y externa, ante un ambiente competitivo y de tanta exigencia ya que también el comportamiento organizacional es aquella muestra de los sentimientos e insuficiencias visibles de nuestro equipo de trabajo, las cuales se expresan de manera individual o bien de forma conjunta, pero se evidencia en los resultados obtenidos de un proyecto, el nivel de producción alcanzado e insatisfacción de cada uno de ellos.

BIBLIOGRAFIA

- **Idalberto Chiavenato (2009)** Comportamiento organizacional .La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill.
 - **Lourdes Munch et al. . (2010)**. Organización, diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento. México: Trillas.
 - **Stephen P. Robbins,(2002)** Comportamiento Organizacional, São Paulo: Prentice H
 - . **Stephen P. Robbins Timothy A. Judge** Comportamiento Organizacional, Decimotercera edición, Pearson Educación, 2010
-