



Nombre del Alumno: MIGUEL ÁNGEL PÉREZ GORDILLO

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

Parcial: 2

*Nombre de la Materia: comportamiento
organizacional*

Nombre del profesor: Luiz Eduardo lopez

Nombre de la Licenciatura: ADMINISTRACION Y ESTRATEGIAS DE NEGOCIOS

Cuatrimestre: QUINTO CUATRIMESTRE

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Teorías de la motivación (pirámide de Maslow)

Pirámide de Maslow



Pirámide de necesidades 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.

ARGUMENTO UNO

Las necesidades que no han sido satisfechas influyen en el comportamiento y lo dirigen hacia metas u objetivos individuales. Una necesidad satisfecha no motiva el comportamiento

ARGUMENTO TRES

A partir de cierta edad, cada persona emprende un largo camino de aprendizaje de nuevas pautas de necesidades. Surgen las necesidades de seguridad, que implican protegerse del peligro, las amenazas y las carencias. Las necesidades fisiológicas y las de seguridad son necesidades básicas para la conservación y supervivencia del individuo.

ARGUMENTO CINCO

El comportamiento del individuo está sujeto a la influencia de un gran número de necesidades concomitantes que se incorporan a la jerarquía

ARGUMENTO SIETE

Las necesidades básicas (hambre, sed, sueño) se rigen por un proceso de motivación más rápido, mientras que las más elevadas requieren de un ciclo mucho más largo.

ARGUMENTO DOS

Cada persona nace con cierto bagaje de necesidades fisiológicas, las cuales son innatas o hereditarias. Al principio, su comportamiento estará exclusivamente dirigido a la satisfacción cíclica de esas necesidades, como el hambre, la sed, el sueño, la actividad, el sexo, etcétera

ARGUMENTO CUATRO

A medida que la persona va controlando sus necesidades primarias por medio del aprendizaje, surgen gradualmente las necesidades secundarias.

ARGUMENTO SEIS

No obstante, mientras una necesidad de orden inferior no esté satisfecha, se volverá imperativa y dominará el comportamiento hasta quedar parcial o totalmente satisfecha. Las privaciones harán que un individuo use sus energías para satisfacer sus necesidades básicas antes que ocuparse de las necesidades de orden más elevado.

ARGUMENTO OCHO

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.

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Teorías de la motivación (teoría de los factores de 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, 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, reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc.

Cuando estos factores son excelentes sólo evitan la insatisfacción, pues su influencia en el comportamiento no consigue elevar en forma sustancial ni duradera la satisfacción de las personas.

- Por ello los llamados factores de insatisfacción incluyen:
- Salario percibido
 - Prestaciones sociales percibidas
 - Condiciones físicas de trabajo y comodidad
 - Relaciones con el gerente
 - Relaciones con los colegas y camaradería
 - Políticas de la organización

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. 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
 - Autoevaluación del desempeño
- Los factores motivacionales son las condiciones internas del individuo que conducen a sentimientos de satisfacción y realización personales. Están relacionados con las necesidades secundarias.

Herzberg llegó a la conclusión de que los factores responsables de la satisfacción profesional son distintos de los que causan la insatisfacción y están totalmente desligados de ellos. En su opinión, lo opuesto de la satisfacción no es la insatisfacción, sino la ausencia de satisfacción. De igual manera, lo opuesto de la insatisfacción no es la satisfacción, sino la ausencia de insatisfacción. Cada uno de los dos factores tiene una dimensión propia, los planteamientos de Maslow y Herzberg coinciden en algunos puntos, lo que ofrece una perspectiva más amplia y positiva sobre la motivación humana para el trabajo.

