

Nombre del alumno: Carolina Hernandez jimenez

Materia: Comportamiento Organizacional

**Actividad: Elaborar una super nota de los temas
2.6,2.7,2.8,2.9,2.10,2.11.**

**Tema: II. Las personas en las organizaciones y
teorías de la motivación.**

Nombre del profesor: Valeria Jaquelin Espinosa López

Licenciatura: Administración y estrategia de negocios

5° cuatrimestre

Las personas en las organizaciones y Teorías de la Motivación

Teoría de la motivación

La teoría de Maslow está basada en la llamada pirámide de las necesidades por ejemplo las necesidades se clasifican por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano.

Principales necesidades

- Necesidades filosóficas
- Necesidades de seguridad
- Necesidades sociales
- Necesidades de estima.
- Necesidades de autorrealización.



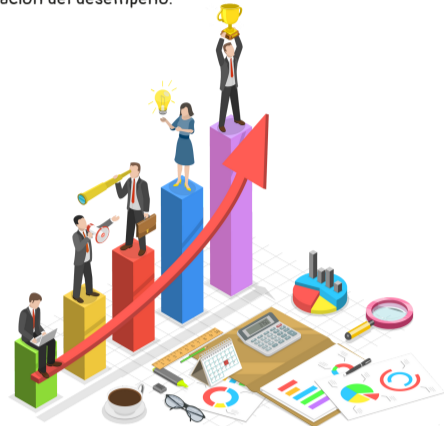
Teoría de la motivación (Los dos factores de Herzberg).

1. Los factores higiénicos son las condiciones de trabajo que los rodean; son los factores utilizados Tradicionalmente por las organizaciones para motivar a las personas. Los factores higiénicos tienen una capacidad limitada para influir en la gente, cuando los factores son excelentes solo evitan la insatisfacción.

- Factores de insatisfacción
 - 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.

2. Los factores motivacionales se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas. Cuando los factores son óptimos elevan sustancialmente la satisfacción de las personas y cuando son precarios acaban con ellas.

- Factores de satisfacción
- 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.



Teorías de la motivación (Teorías de las necesidades de McClelland)

Motivos de necesidad

- La necesidad de realización
- La necesidad de poder
- La necesidad de afiliación.

Conclusiones sobre la investigación

1. Las personas que tienen una elevada necesidad de realización prefieren las actividades que implican muchas responsabilidades, que ofrecen realimentación y que entrañan riesgo.
2. La necesidad de realización no garantiza un buen desempeño como ejecutivo en las grandes organizaciones.
3. La combinación de una gran necesidad de poder y una escasa necesidad de socialización parecen estar relacionadas con el éxito de los gerentes.
4. Las personas pueden aprender a satisfacer sus necesidades de realización por medio de programas de capacitación que se concentran en las luchas y los éxitos.



Teorías de la motivación (Teoría de la equidad)

Desarrollada por Adams, se basa en la comparación que las personas hacen entre sus aportaciones y recompensas y las de los otros.

3 estados de comparación

- Equidad
- Inequidad negativa
- Inequidad positiva

4 referencias para la comparación

1. Propia interna
2. Propia externa
3. Otro interna
4. Otro externa

6 opciones ante un estado de inequidad

1. Modificar las entradas
2. Modificar los resultados
3. Distorsión de la Propia imagen
4. Distorsión de la imagen de otros.
5. Buscar otro punto de referencia para obtener otra base de equilibrio.
6. Abandonar la situación.



Teoría de la definición de objetivos (Edwin Locke).

La teoría de la definición de objetivos analiza el efecto que la especificación de objetivos, los desafíos y la realimentación producen en el desempeño de las personas.

Aspectos de la definición de objetivos

1. La importancia de los objetivos para motivar a las personas.
2. Por qué los objetivos bien definidos mejoran el desempeño individual.
3. Por qué los objetivos más difíciles, cuando son aceptados, mejoran más el desempeño que los objetivos fáciles.
4. La realimentación generada por el logro de objetivos favorece un mejor desempeño.

Supuestos que fundamentan la teoría de la definición de los objetivos.

- Los objetivos bien definidos y más difíciles de alcanzar llevan a mejores resultados que las metas amplias y generales
- Si la persona acepta el objetivo y ha sido capacitada, cuánto más difícil sea el objetivo, más elevado será el nivel de desempeño.
- 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.
- Algunas personas prefieren trabajar con objetivos definidos por el jefe.
- La eficacia personal significa que el individuo tiene la convicción íntima de que es capaz de realizar la tarea encomendada.
- La definición individual de los objetivos no funciona igual para todas las tareas.

4 métodos básicos para la motivación de las personas.

1. Dinero
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.



Teorías modernas de motivación.

a). Teoría de la autodeterminación

La 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 disfrutaba y que ahora se experimenta más como una obligación que como una actividad que se eligió con libertad, reducirá la motivación. La teoría de la autodeterminación también establece que las personas, además de sentirse impulsadas por una necesidad de autonomía, buscan como ser competentes y hacer conexiones positivas con los demás.

b) Teoría del establecimiento de metas

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.

C. Teoría del reforzamiento (Robbins & Judge 2013).

La teoría del reforzamiento se deriva de una perspectiva conductista, y señala que el reforzamiento condiciona el comportamiento. Los teóricos del reforzamiento ven el comportamiento como algo causado por el comportamiento organizacional entorno, afirman que no es necesario considerar los eventos cognitivos internos, lo que controla al comportamiento son los reforzadores. La teoría del reforzamiento ignora el estado interno del individuo y únicamente se concentra en lo que le sucede cuando ejecuta cierta acción.

d). Teoría de la equidad

Desarrollada por Adams en 1965, citado por Chiavenato en 2009; se basa en la comparación que las personas hacen entre sus aportaciones y recompensas, y la de los otros.

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

