



UNIVERSIDAD
DEL SURESTE

Lic. Administración y Estrategias de Negocios

Comportamiento organizacional

Profra.: Valeria J. Espinosa López

Actividad: Súper nota

Miguel Gómez Méndez

12 de Febrero del 2024. Ocosingo, Chiapas

Unidad II: Teorías de la motivación

Pirámide de necesidades de Maslow

Maslow formula en su teoría una jerarquía de necesidades humanas y defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas (parte inferior de la pirámide), los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados (parte superior de la pirámide).



La base: Fisiología.

Lo primero que el ser humano necesita cubrir son sus necesidades básicas: comida, bebida, descanso, respiración, etc.

Segundo escalón: Seguridad.

Una vez cubiertas las necesidades básicas, se pasa al escalón de la seguridad. Esto implica un techo donde cubrirse, saber que se está protegido y tener recursos asegurados.

Tercer escalón: Afiliación.

El ser humano necesita relacionarse, sentirse aceptado y participar en una sociedad.

Cuarto escalón: Reconocimiento.

Tener éxito y ser respetado por los demás.

La cúspide de la pirámide: Autorrealización, Creatividad, moralidad, resolución de problemas.

El ser humano llegará aquí cuando haya visto satisfechas el resto de sus motivaciones.

Teoría de los dos factores de Herzberg

Herzberg propuso la «Teoría de los dos factores», también conocida como la «Teoría de la motivación e higiene». Según esta teoría, las personas están influenciadas por dos factores:

1. La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.
2. La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene (ver dibujo). Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.



Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland

McClelland enfoca su teoría básicamente hacia tres tipos de motivación: Logro, poder y afiliación:

1. Necesidad de realización: es el impulso de ser el mejor, de desmarcarse del resto, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas muy elevadas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado y aceptan responsabilidades.
2. Necesidad de poder: necesidad de influir y controlar a otras personas y/o grupos, necesidad de ser reconocidos por estos. Habitualmente luchan por que predominen y se respeten sus ideas.
3. Necesidad de afiliación: deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, estar en contacto con los demás, prefieren el trabajo en grupo al individual.



Unidad II: Teorías de la motivación

Teoría de la equidad

Fue desarrollada por Adams, se basa en la idea de que los empleados comparan sus propias situaciones laborales con las de sus compañeros de trabajo para evaluar si son tratados de manera justa. Adams postula que esta comparación se realiza en dos dimensiones clave:

1. Comparación de Insumos (Esfuerzos): Los "insumos" se refieren a los esfuerzos, tiempo, habilidades y dedicación que un empleado aporta a su trabajo. Los empleados evalúan cuánto están contribuyendo en términos de estos insumos.
2. Comparación de Resultados (Recompensas): Los "resultados" se refieren a las recompensas, como salario, reconocimiento, beneficios, ascensos y satisfacción en el trabajo, que un empleado recibe como resultado de sus esfuerzos. Los empleados comparan estas recompensas con las de sus colegas. La percepción de equidad se produce cuando los empleados consideran que sus insumos y resultados son proporcionales a los de sus compañeros de trabajo. La falta de equidad, por otro lado, puede llevar a la insatisfacción y a un menor compromiso con el trabajo. Adams identificó dos tipos de equidad que pueden influir en la percepción de los empleados:

1. Equidad Interna: Se refiere a la comparación que un empleado realiza entre su aportación y sus recompensas dentro de la misma organización. Si un empleado siente que recibe menos que lo que merece en comparación con sus colegas en la misma empresa, experimentará una sensación de injusticia.
2. Equidad Externa: Implica la comparación de un empleado con individuos en organizaciones externas. Si un empleado percibe que su salario y beneficios son significativamente más bajos que los de personas en trabajos similares en otras empresas, puede sentirse igualmente insatisfecho.

Teoría de la definición de objetivos

Una meta es aquello que una persona se esfuerza por lograr. Locke afirma que la intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación. Las metas son importantes en cualquier actividad, ya que motivan y guían nuestros actos y nos impulsan a dar el mejor rendimiento. Las metas pueden tener varias funciones:

- Centran la atención y la acción estando más atentos a la tarea.
- Movilizan la energía y el esfuerzo.
- Aumentan la persistencia.
- Ayuda a la elaboración de estrategias.

Para que la fijación de metas realmente sean útiles deben ser: específicas, difíciles y desafiantes, pero posibles de lograr. Además existe un elemento importante el feedback, la persona necesita feedback para poder potenciar al máximo los logros.

MODELO GRÁFICO DE LA TEORÍA DE FIJACIÓN DE METAS DE EDWIN A. LOCKE.



Teorías modernas de motivación

1. Teoría de la autodeterminación: 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:
2. 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. Es más probable que el compromiso con la meta ocurra cuando esta se hace pública, cuando el individuo tiene un locus de control interno y cuando las metas las establece el propio individuo en lugar de que otros se las asignen.
3. 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.
4. Teoría de la equidad: afirma que los individuos comparan sus recompensas y el producto de su trabajo con los demás, y evalúan si son justas, reaccionando con el fin de eliminar cualquier injusticia.

Bibliografía

<https://managersmagazine.com/index.php/2013/11/las-8-teorias-mas-importantes-sobre-la-motivacion/>

https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LAN/31a8ddcd4952f8cd2c32e12d733c2d3e-LC-%20LAN504%20COMPORTAMIENTO%20ORGANIZACIONAL.pdf>