



Nombre del Alumno: AZUCENA YAQUELIN FLORES JIMENEZ

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

Parcial: I

Nombre de la Materia: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Nombre del profesor: VALERIA JAQUELIN ESPINOSA LOPEZ

Nombre de la Licenciatura: CONTADURIA PUBLICA Y FINANZAS

TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN (PIRÁMIDE 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.



Una necesidad satisfecha no motiva el comportamiento. Las necesidades fisiológicas y las de seguridad son necesidades básicas para la conservación y supervivencia del individuo. El comportamiento del individuo está sujeto a la influencia de un gran número de necesidades concomitantes que se incorporan a la jerarquía.

TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN (TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG)

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.

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.

TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN (TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE McCLELLAND)

La necesidad de realización (need for achievement) es la necesidad de éxito competitivo, búsqueda de la excelencia, lucha por el éxito y realización en relación con determinadas normas.

La necesidad de poder (need for power) es el impulso que lleva a controlar a otras personas o influir en ellas, a conseguir que adquieran un comportamiento que no tendrían de forma natural.

La necesidad de afiliación (need for affiliation) es la inclinación hacia las relaciones interpersonales cercanas y amigables, el deseo de ser amado y aceptado por los demás.

LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES Y TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN



TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN (TEORÍA DE LA EQUIDAD)

Analizan lo que reciben de su U 62 trabajo (resultados) en relación con lo que invierten en él (entradas), y comparan esa relación con las de otras personas relevantes

Propia interna: la experiencia de la persona en otro puesto de la misma organización.

Propia externa: la experiencia de una persona en el mismo puesto, pero en otra organización.

Otra interna: comparación con otra persona dentro de la misma organización.

Otra externa: comparación con otra persona de otra organización.

TEORÍA DE LA AUTODETERMINACIÓN

Establece que las personas, además de sentirse impulsadas por una necesidad de autonomía, buscan cómo ser competentes y hacer conexiones positivas con los demás.



TEORÍAS 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. Locke busca demostrar varios aspectos de la definición de los objetivos.

La importancia de los objetivos para motivar a las personas.

Por qué los objetivos bien definidos mejoran el desempeño individual.

La realimentación generada por el logro de objetivos favorece un mejor desempeño.

LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES Y TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

TEORÍAS MODERNAS DE MOTIVACIÓN

TEORÍA DEL ESTABLECIMIENTO DE METAS

Que un individuo está comprometido con la meta y determinado a no reducirla ni abandonarla.

TEORÍA DEL REFORZAMIENTO

Ignora el estado interno del individuo y únicamente se concentra en lo que le sucede cuando ejecuta cierta acción

TEORÍA DE LA EQUIDAD

Las personas contrastan su trabajo, sus entradas (esfuerzo, experiencia, educación y competencias) y los resultados que obtienen (remuneración, aumentos y reconocimiento) en comparación con los de otras personas.

BIBLIOGRAFÍA.

Stephen P. Robbins, (2002) Comportamiento Organizacional, São Paulo: Prentice H.

Stephen P. Robbins Timothy A. Judge Comportamiento Organizacional, Decimotercera edición, Pearson Educación, 2010.