



**NOMBRE DEL ALUMNO: Bryseyda Karla Cuvas  
Covarrubias**

**DOCENTE: Valeria Jaquelin Espinosa López**

**LICENCIATURA: Contaduría pública y finanzas**

**MATERIA: Comportamiento organizacional**

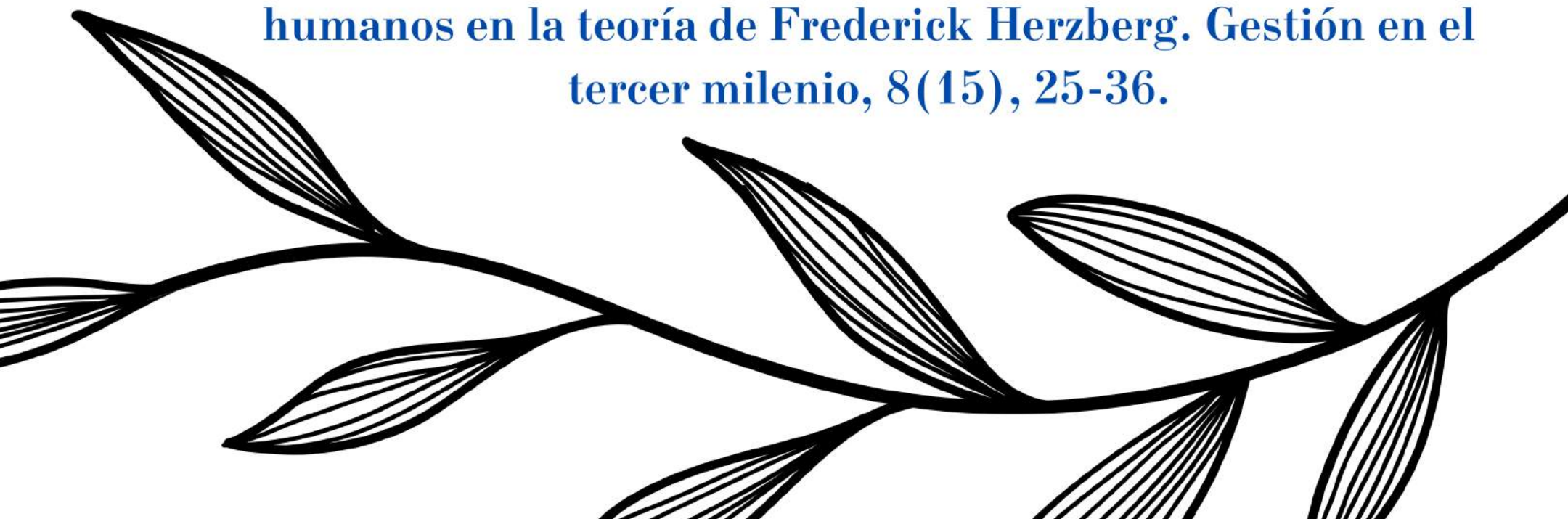
**TEMA: Las personas en las organizaciones y Teorías  
de la Motivación (unidad II)**

**CUATRIMESTRE: 5 °**

**FUENTES BIBLIOGRAFICAS: Maslow, A. (1987). Teorías  
de la motivación. Carlos López, 7.**

**Sánchez, T. R. (2016). Recursos humanos: dirección y  
gestión de personas en las organizaciones. Ediciones  
Octaedro.**

**Más, J. L. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos  
humanos en la teoría de Frederick Herzberg. Gestión en el  
tercer milenio, 8(15), 25-36.**





# Las personas en las organizaciones y Teorías de la motivación

Se sabe que es el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación y para la mejor comprensión de los recursos humanos en el ámbito laboral, es importante conocer las causas que originan la conducta humana, está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objeto.





# Retos y oportunidades del comportamiento organizacional



Contribuye a que las organizaciones se nutran de las diferencias individuales para que actúen de forma conjunta en proyectos comunes.

## Cambios drásticos

Es la pérdida de ingresos o aumento en gastos no esperados por causa de una enfermedad, muerte, el cuidado de una familia, nadie está exento a no pasarlo.



La globalización es un proceso económico, tecnológico, social y cultural, consistente en la creciente comunicación e interdependencia entre los distintos países por el que se tiende a unificar sus mercados, sociedades y culturas.



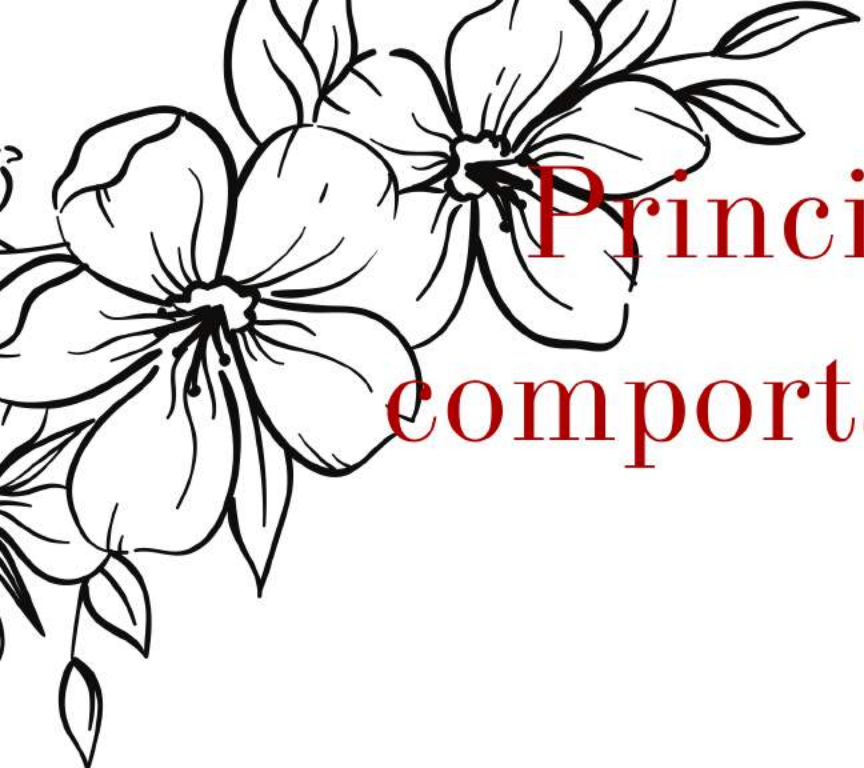
La fuerza de trabajo diversa reconoce una fuerza laboral de mujeres y hombres; muchos grupos raciales y étnicos; personas con una amplia variedad de habilidades físicas y psicológicas; e individuos con edades y orientación sexual diferentes.



Mejora del servicio al cliente  
La gerencia necesita crear una cultura de sensibilidad ante el cliente, promoviendo a los trabajadores que sean más amigables, corteses, accesibles y expertos, están listos para atender a las necesidades de los clientes.

Las habilidades interpersonales implican la comprensión de las emociones, ideas y contexto de quienes nos rodean siendo la capacidad de mirar las cosas desde su punto de vista y de comunicarnos con ellos de manera clara,

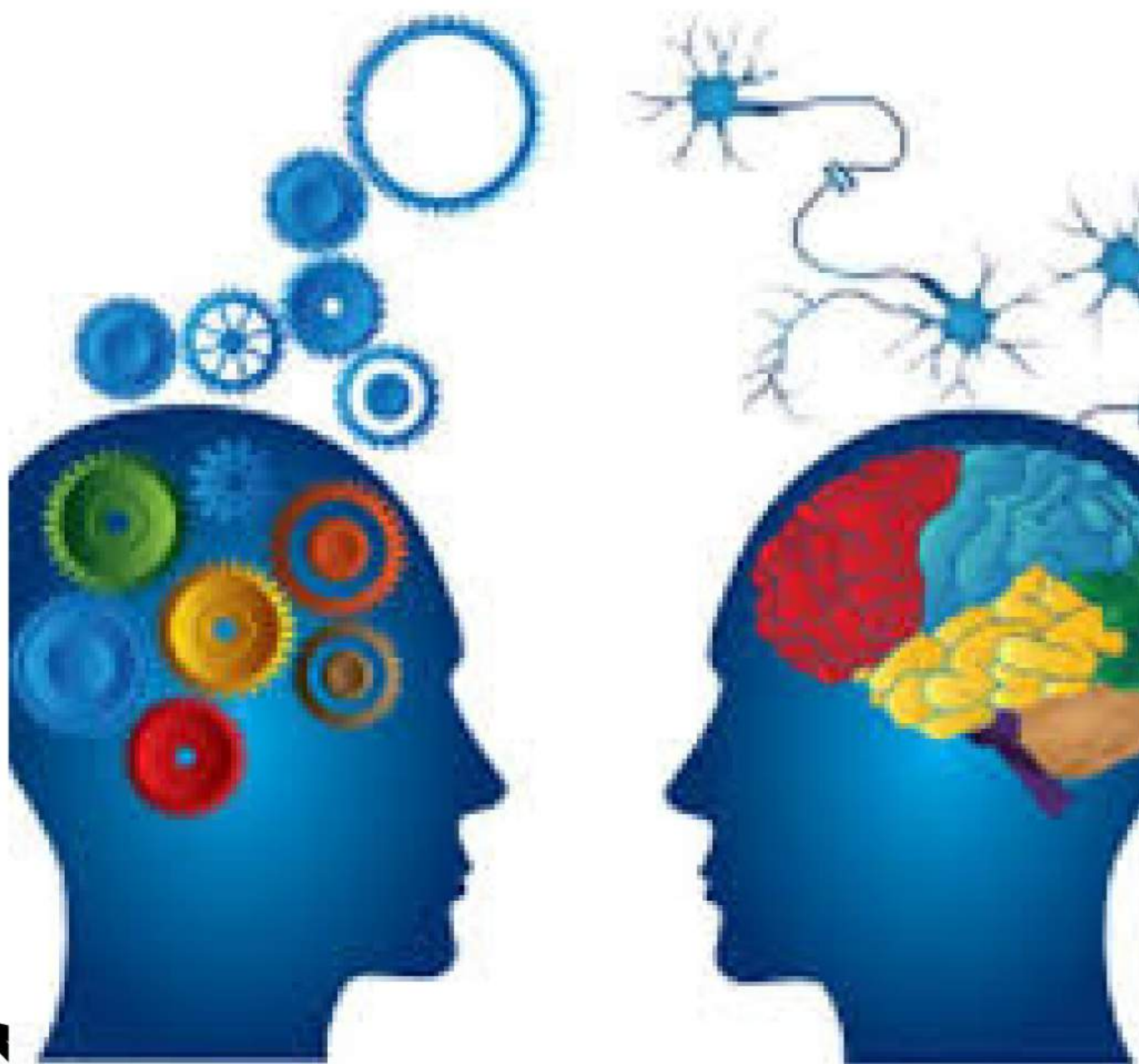




# Principios básicos del comportamiento individual

Es la conducta o forma de manejarse de los individuos que forman parte de una empresa u organización, se trata de una de las variables más importantes a contemplar para asegurar el buen funcionamiento de la empresa y se derivan en:

1. Capacidades distintas
- 2.- Tienen necesidades diferentes y tratan de satisfacerla.
- 3.- Piensan en el futuro y eligen su comportamiento
- 4.- Perciben su ambiente en función de necesidades y experiencias pasadas.
- 5.- Reaccionan en forma emocional.



# La percepción

Es un proceso activo por medio del cual las personas organizan e interpretan sus impresiones sensoriales para dar un significado al entorno y la finalidad es percibir la realidad y organizarla en interpretaciones o visiones, Cada persona tiene su propia interpretación o visión del mundo.

# Toma de decisiones

Es la idea que nos ayuda a reunir la información, evaluar alternativas y luego tomar la mejor decisión final posible.

La toma de decisiones





# Concepto de motivación

Es el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación y está relacionada porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado.





# Proceso de motivación

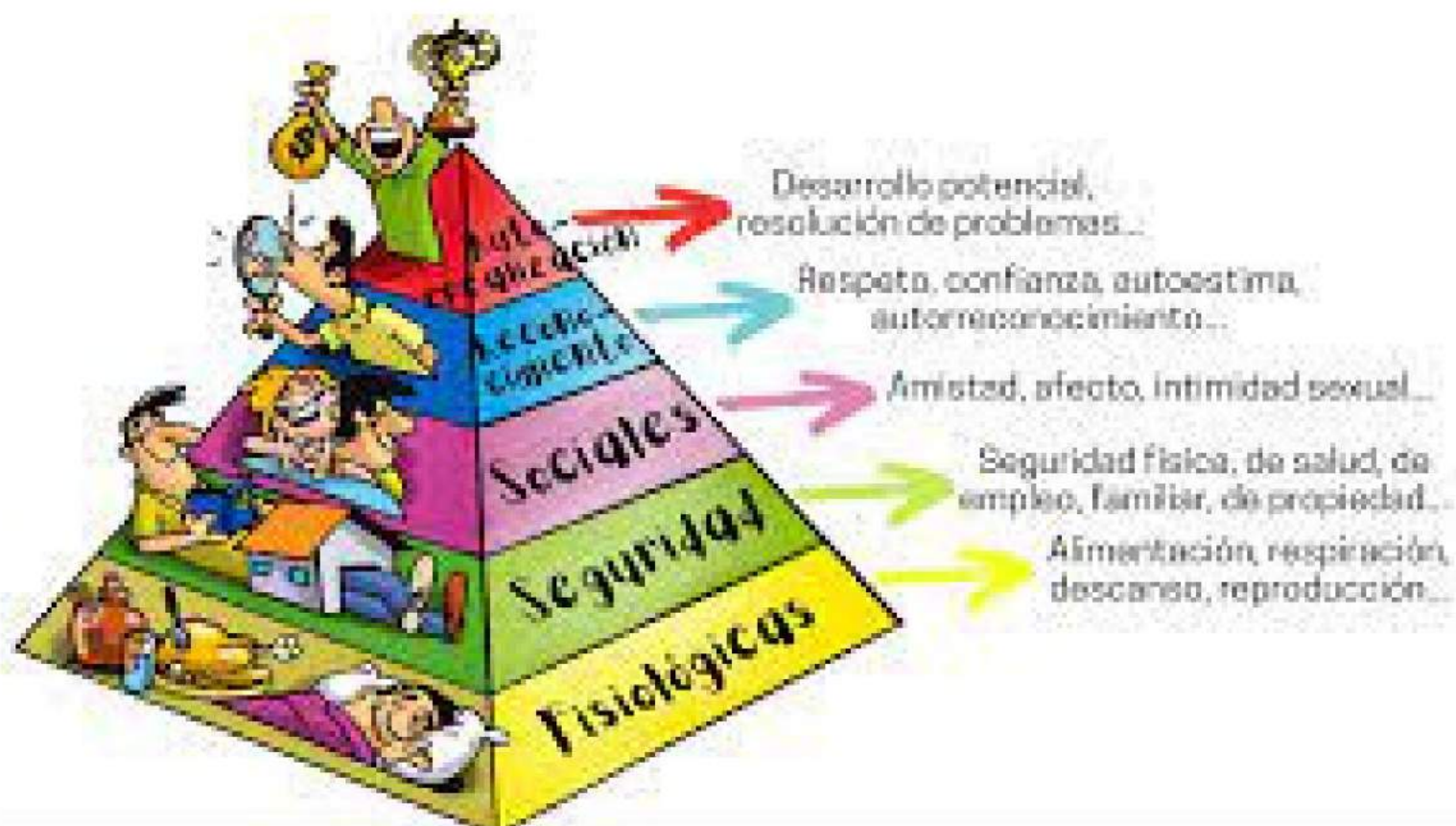
El proceso de motivación está dirigido a las metas o a las necesidades, las metas son los resultados que busca la persona y actúan como fuerzas vitales que la atraen, alcanzarlas reduce las necesidades humanas pueden ser positivas o negativas y las necesidades son carencias o deficiencias que la persona experimenta en un periodo determinado s pueden ser fisiológicas o sociológicas



# Teorías de la motivación (Pirámide de Maslow)

Propone a jerarquizar las necesidades por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano.

1. Las necesidades que no han sido satisfechas influyen en el comportamiento y lo dirigen hacia metas u objetivos individuales.
- 2.. Cada persona nace con cierto bagaje de necesidades fisiológicas, las cuales son innatas o hereditarias.
3. A partir de cierta edad, cada persona emprende un largo camino de aprendizaje de nuevas pautas de necesidades.
4. A medida que la persona va controlando sus necesidades primarias por medio del aprendizaje.
5. El comportamiento del individuo está sujeto a la influencia.
6. No obstante, mientras una necesidad de orden inferior no esté satisfecha, se volverá imperativa y dominará el comportamiento.
7. Las necesidades básicas (hambre, sed, sueño) se rigen por un proceso de motivación.
8. La teoría de Maslow parte de la premisa de que las personas tienen la necesidad de crecer y desarrollarse





# Teorías de la motivación (Teoría de los dos factores de Herzberg)

Se afirma en que el elemento que producen satisfacción en una plantilla es completamente diferente de los que causan insatisfacción, dependen de dos factores, uno es los factores es el 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 etc., y el otro es el factor motivacional se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él.



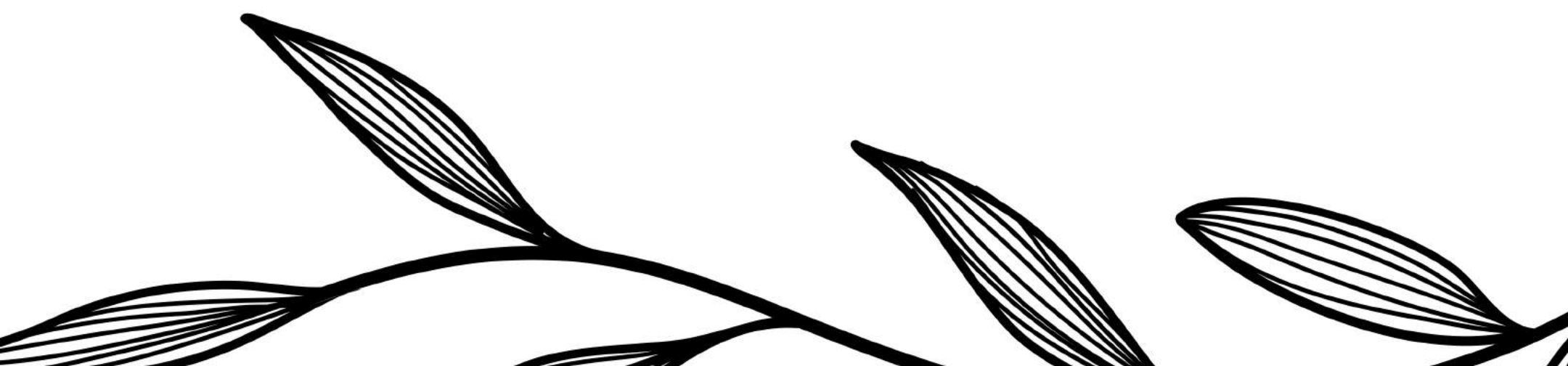
# (Teoría de las necesidades de McClelland)

La teoría se centra en tres necesidades humanas fundamentales: la necesidad de logro, de afiliación y de poder, simple pero específico. La necesidad de logro impulsa a las personas a buscar metas desafiantes y a obtener éxito personal al superar obstáculos, la necesidad de afiliación motiva a establecer relaciones sociales afectivas y un ambiente de apoyo y la necesidad de poder se refiere al deseo de influir en otros y tener control sobre el entorno. Estas necesidades pueden ser aprendidas y desarrolladas a lo largo del tiempo, y su fuerza relativa varía entre individuos, lo que influye en sus elecciones ocupacionales y, por ende, su éxito en el trabajo.



# Teorías de la motivación (Teoría de la equidad)

Fue desarrollada por Adams, y es la primera que se refirió al proceso de motivación; se basa en la comparación que las personas hacen entre sus aportaciones y recompensas y las de otros, la teoría de la equidad trata de explicar la justicia distributiva, o sea, 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, o sea, la forma en que se define la distribución de las recompensas.



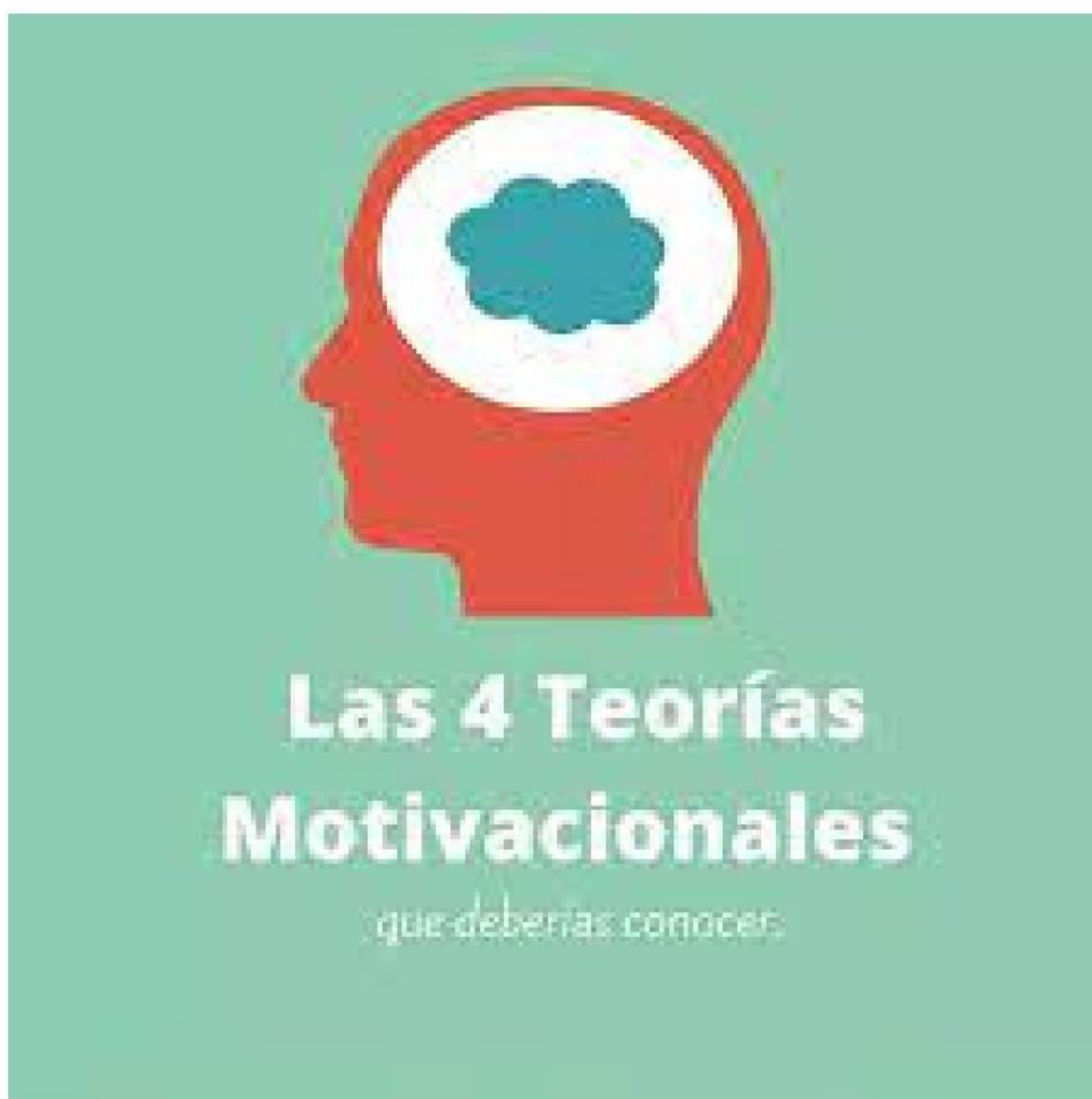
# Teorías de la definición de objetivos

Según Edwin Locke, la principal fuente de motivación es la intención de luchar por alcanzar un objetivo y la persona qué debe hacer y cuánto esfuerzo tendrá que invertir para lograrlo.



# Teorías modernas de motivación

Son todos los estudios orientados a aumentar la comprensión acerca de lo que impulsa a una persona a trabajar hacia una meta o resultado en particular.



Teoría de la autodeterminación plantea que la gente prefiere sentir que tiene control sobre sus acciones y establece que las personas, además de sentirse impulsadas por una necesidad de autonomía, buscan cómo ser competentes y hacer conexiones positivas con los demás.





La teoría del establecimiento de metas presupone que un individuo está comprometido con la meta y determinado a no reducirla ni abandonarla.

La 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 intenta explicar la satisfacción relacional en términos de percepciones de tarifas / distribuciones injustas de recursos dentro de las relaciones interpersonales.

