



Mi Universidad

Super Nota

Nombre del Alumno: Jenny Denis González Pérez.

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

Parcial: 2

Nombre de la Materia: Comportamiento Organizacional.

Nombre del profesor: Luis Eduardo López Morales.

Nombre de la Licenciatura: Administración y Estrategias de Negocios.

Cuatrimestre: 5to

Fecha: 16 de febrero de 2025

Bibliografía: UDS ANTOLOGIA 2025 COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

La motivación es lo que nos impulsa a hacer cosas, a tomar decisiones y a trabajar por nuestras metas, y es fundamental, especialmente en el entorno laboral. Sin motivación, sería difícil encontrar el impulso para alcanzar objetivos o enfrentar retos. Existen diversas teorías que explican cómo funciona la motivación. Por ejemplo, Maslow habla de una pirámide de necesidades, donde primero debemos satisfacer cosas básicas como la comida y la seguridad, para luego poder enfocarnos en metas más personales, como el desarrollo o el reconocimiento. Herzberg, por su parte, explica que, además de un buen ambiente de trabajo, el tipo de tareas y responsabilidades también es clave para sentirnos motivados. Finalmente, Adams resalta lo importante que es sentir que nos tratan de manera justa en el trabajo. Entender todos estos factores nos puede ayudar a crear un ambiente donde las personas se sientan motivadas y, por lo tanto, más productivas. En este trabajo se plasman algunas teorías de estos autores para su mejor comprensión.

LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES Y TEORÍAS DE LA Motivación.

CONCEPTO DE MOTIVACION.



- La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo.
- La motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.

La motivación representa las fuerzas que operan sobre o en el interior de una persona y que provocan que se comporte de una manera específica para dirigirse hacia las metas.

Influyen en su productividad, una de las tareas de los gerentes es canalizar de forma efectiva las cosas que los motivan para que alcancen las metas de la organización.



PROCESO DE MOTIVACION.



Se explica de las siguientes maneras:

1. Las necesidades y las carencias provocan tensión e incomodidad en la persona, lo que desencadena un proceso que busca reducir o eliminar esa tensión.
2. La persona escoge un curso de acción para satisfacer determinada necesidad o carencia y surge el comportamiento enfocado en esa meta (impulso).
3. Si la persona satisface la necesidad, el proceso de motivación habrá tenido éxito. La satisfacción elimina o reduce la carencia. No obstante, si por algún obstáculo no logra la satisfacción, surgen la frustración, el conflicto o estrés.
4. Esa evaluación del desempeño determina algún tipo de recompensa (incentivo) o sanción para la persona.
5. Se desencadena un nuevo proceso de motivación y se inicia otro ciclo.



TEORIA DE LA MOTIVACION (PIRAMIDE DE MASLOW).

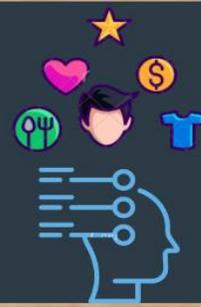


La teoría de la motivación de Maslow está basada en la llamada pirámide de las necesidades, es decir, las necesidades se pueden jerarquizar o clasificar por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano. Abraham Maslow identificó las siguientes necesidades:



1. Las necesidades fisiológicas son las de alimentación, habitación y protección contra el dolor o el sufrimiento. También se les llama necesidades biológicas y exigen satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo.
2. Las necesidades de seguridad son las de estar libre de peligros (reales o imaginarios) y estar protegido contra amenazas del entorno externo. También están estrechamente relacionadas con la supervivencia del individuo.

- 3. Las necesidades sociales son las de amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto.
- 4. Las necesidades de estima son las relacionadas con la forma en que una persona se percibe y evalúa, como la autoestima, el amor propio y la confianza en uno mismo.
- 5. Las necesidades de autorrealización son las más elevadas del ser humano y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades, se encuentran en la parte más alta de la pirámide y reflejan el esfuerzo de cada persona por alcanzar su potencial y desarrollarse continuamente a lo largo de la vida.



- La teoría de Maslow se basa en los siguientes argumentos:
- 1. 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.
- 2. 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.

3.- Es un conjunto de nociones básicas inventadas, descubiertas, desarrolladas y compartidas por un grupo para enfrentar problemas de adaptación externa e integración interna, y funciona suficientemente bien para considerarlo válido.

4.- Es la forma acostumbrada o tradicional de pensar y hacer las cosas. Es compartida por todos los miembros de la organización, y los nuevos integrantes deben aprenderla y aceptarla.



- 3. 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.
- 4. A medida que la persona va controlando sus necesidades primarias por medio del aprendizaje, surgen gradualmente las necesidades secundarias.

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

6. 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.



7. 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.



- 8. 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.

TEORIA DE LA MOTIVACION (TEORIA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG).

- Según Herzberg, la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados:
- 1. 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, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la





- Son el contexto del trabajo. En la práctica, son los factores utilizados tradicionalmente por las organizaciones para motivar a las personas.
- 2. 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.

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.



2.8 TEORIAS DE LA MOTIVACIÓN (TEORÍA DE LAS NECESIDADES ADQUIRIDAS DE MCCLELLAND).

• Sostiene que la dinámica del comportamiento humano parte de tres motivos o necesidades básicas:

- 1. La necesidad de realización, que es la necesidad de éxito competitivo, búsqueda de la excelencia, lucha por el éxito y realización en relación con determinadas normas.



- 2. La necesidad de poder 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.
- 3. La necesidad de afiliación es la inclinación hacia las relaciones interpersonales cercanas y amigables, el deseo de ser amado y aceptado por los demás.

• Estas tres necesidades son aprendidas y adquiridas a lo largo de la vida como resultado de las experiencias de cada persona.



2.9 TEORIAS DE LA MOTIVACIÓN (TEORÍA DE LA EQUIDAD).

La Teoría de la Equidad (Adams) explica la influencia que la percepción de un trato justo tiene en la motivación de los individuos.

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.



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

En conclusión, la motivación es un proceso complejo que no solo está ligado a factores internos, sino también a las condiciones del entorno. A lo largo de las teorías propuestas por Maslow, Herzberg y Adams, vemos que la motivación no depende de un solo elemento, sino de una combinación de necesidades y factores que influyen en cómo nos sentimos y cómo actuamos. Mientras que las necesidades básicas deben ser cubiertas para que podamos avanzar hacia objetivos más altos, el entorno de trabajo y la percepción de justicia son igualmente esenciales para mantener una motivación constante y positiva. Si tanto los empleados como los líderes entienden cómo funcionan estos procesos, podrán crear un ambiente de trabajo más eficiente y satisfactorio, donde se logren tanto metas individuales como organizacionales.