



Nombre de alumno: Itzel Abigail Tlamani Lopez .

Nombre del profesor: Luis Eduardo Lopez .

Nombre del trabajo: Unidad 2.

Materia: Comportamiento Organizacional .

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 5to cuatrimestre .

Grupo: Administración y Estrategia de Negocios .

INTRODUCCION

La motivación es un proceso fundamental en el comportamiento humano, ya que impulsa a las personas a actuar y dirigirse hacia metas u objetivos. Este proceso se ve influido por diversas teorías que intentan explicar cómo las necesidades, el contexto laboral, y los factores individuales influyen en la productividad y satisfacción personal. La pirámide de necesidades de Maslow clasifica las motivaciones humanas en diferentes niveles, desde las necesidades básicas hasta la autorrealización. Herzberg, por su parte, distingue entre factores higiénicos y motivacionales que afectan el bienestar y la productividad en el trabajo. McClelland introduce tres necesidades clave: logro, poder y afiliación, que guían las conductas de las personas. Finalmente, la teoría de la equidad de Adams se enfoca en cómo la percepción de un trato justo influye en la motivación, ya que los individuos comparan sus esfuerzos y recompensas con los de los demás.

2.4 Concepto de motivación.

La motivación es el conjunto de factores que impulsan y dirigen el comportamiento de una persona hacia un objetivo específico. Es el impulso interno o externo que lleva a una persona a tomar decisiones y realizar acciones para satisfacer necesidades o alcanzar metas. En el ámbito laboral, entender qué motiva a los empleados es crucial, ya que sus motivaciones impactan directamente en su rendimiento y productividad. Por ello, los gerentes deben identificar y canalizar adecuadamente esas motivaciones para asegurar que los empleados trabajen de manera alineada con los objetivos de la organización.



2.5 Proceso de motivación.

+El proceso de motivación comienza cuando una persona experimenta una necesidad o carencia, lo que genera una sensación de incomodidad o tensión. Esta sensación impulsa a la persona a tomar una acción con el objetivo de reducir o eliminar esa carencia. Al actuar, la persona se enfoca en un objetivo específico que busca satisfacer esa necesidad. Si la persona logra satisfacer la necesidad, el proceso de motivación se considera exitoso, ya que la tensión se reduce o se elimina.

Sin embargo, si hay obstáculos que impiden la satisfacción de la necesidad, pueden surgir emociones como frustración, estrés o conflicto, lo que interrumpe el proceso. En función del resultado de esta acción, se realiza una evaluación del desempeño, que puede llevar a recibir una recompensa o incentivo, si la persona ha logrado alcanzar el objetivo, o una sanción si no lo ha hecho. Al final, esta evaluación puede iniciar un nuevo ciclo de motivación, comenzando de nuevo el proceso con nuevas necesidades o metas que deben ser alcanzadas.



• 2.6 Teorías de la motivación (pirámide de necesidades de Maslow)

La teoría de la motivación de Maslow se basa en la idea de que las necesidades humanas se pueden organizar en una jerarquía, desde las más básicas hasta las más complejas. En la base de esta pirámide están las *necesidades fisiológicas, como la alimentación, el agua y el descanso, que son esenciales para la supervivencia. Luego, están las **necesidades de seguridad, que incluyen la protección contra peligros y amenazas. En un nivel más alto, se encuentran las **necesidades sociales*, como el amor, la amistad y la pertenencia a un grupo. Más arriba en la jerarquía están las *necesidades de estima, relacionadas con la autoestima y el respeto propio. Finalmente, en la parte más alta de la pirámide están las **necesidades de autorrealización*, que buscan el desarrollo personal y la realización del potencial de cada individuo.



Maslow argumenta que las necesidades más bajas deben satisfacerse antes de que una persona se enfoque en las necesidades más altas. A medida que una persona satisface sus necesidades más básicas, puede centrarse en las más complejas. Además, el comportamiento de una persona está influido por una combinación de necesidades que interactúan entre sí.

La teoría también destaca que, aunque todos los seres humanos tienen el deseo de crecer y desarrollarse, no todos necesariamente siguen este camino de satisfacción de necesidades de manera lineal, y algunas personas pueden no alcanzar nunca las necesidades más elevadas.

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

La *Teoría de los dos factores de Herzberg* sostiene que la motivación de los empleados en el trabajo depende de dos tipos de factores que influyen de manera diferente en su satisfacción y rendimiento: *factores higiénicos* y *factores motivacionales*.

1. *Factores higiénicos*: Son las condiciones básicas del entorno de trabajo que, aunque no generan una satisfacción duradera, su ausencia o deficiencia puede generar insatisfacción. Estos factores incluyen aspectos como el ambiente físico de trabajo, el salario, las prestaciones sociales, las políticas de la empresa, las relaciones con los compañeros y la dirección, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las oportunidades de crecimiento y los reglamentos internos. Si estos factores no son adecuados o no se cumplen, pueden causar desmotivación, pero por sí solos no son suficientes para generar una alta motivación en los empleados.

2. *Factores motivacionales*: Son aquellos aspectos directamente relacionados con el contenido del trabajo y el propio puesto de trabajo. Estos factores son los que realmente generan satisfacción duradera y motivación a largo plazo. Incluyen el uso pleno de las habilidades y capacidades del trabajador, la autonomía para tomar decisiones sobre cómo realizar su trabajo, la responsabilidad total sobre sus tareas, y la claridad en los objetivos y metas del trabajo. Cuando estos factores están presentes, los empleados experimentan una mayor satisfacción, lo que eleva su productividad y rendimiento en niveles de excelencia.



2.8 Teorías de la motivación (Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland)

La *Teoría de las necesidades de McClelland* establece que el comportamiento humano está impulsado por tres necesidades básicas que las personas desarrollan a lo largo de sus vidas. Estas necesidades, que son aprendidas a través de las experiencias personales, influyen profundamente en cómo actuamos, cómo nos motivamos y cómo interactuamos con los demás. Las tres necesidades son:

1. *Necesidad de realización*: Esta necesidad se refiere al deseo de alcanzar el éxito y la excelencia. Las personas con una alta necesidad de realización buscan desafíos, quieren destacarse y tener éxito en relación con normas o metas específicas. Estas personas disfrutan de tareas difíciles, prefieren recibir retroalimentación clara sobre su desempeño y se sienten motivadas por alcanzar objetivos que les permitan sentirse exitosas y competentes.

2. *Necesidad de poder*: Las personas con una fuerte necesidad de poder buscan influir o controlar a otras personas, o al menos tener un impacto significativo en su entorno. No necesariamente buscan poder de manera destructiva, sino que su impulso es más bien obtener control sobre situaciones o personas para dirigir comportamientos o tomar decisiones. A menudo disfrutan de liderar, de tener autoridad y de ser percibidas como figuras influyentes en su entorno.

3. *Necesidad de afiliación*: Esta necesidad está relacionada con el deseo de formar relaciones cercanas y amistosas con otras personas. Las personas con una alta necesidad de afiliación buscan ser aceptadas y valoradas por los demás, y se sienten motivadas por el deseo de pertenecer a un grupo. Estas personas disfrutan del trabajo en equipo y prefieren ambientes colaborativos y armoniosos, donde puedan formar lazos afectivos con sus compañeros o colegas.



2.9 Teorías de la motivación (Teoría de la equidad)

La *Teoría de la Equidad* de Adams se basa en la idea de que las personas se sienten motivadas no solo por lo que reciben a cambio de su trabajo, sino también por cómo perciben que su esfuerzo y recompensas se comparan con los de otras personas. Según esta teoría, los individuos analizan constantemente la relación entre lo que invierten en su trabajo (como el esfuerzo, la experiencia, la educación y las habilidades) y lo que reciben a cambio (como el salario, los beneficios, los aumentos y el reconocimiento).

Cuando las personas sienten que esta relación es justa, se sienten motivadas a seguir trabajando con el mismo nivel de esfuerzo. Sin embargo, si perciben que sus recompensas no son proporcionales a su inversión, o que están recibiendo menos que otros que hacen lo mismo, pueden sentirse desmotivadas, frustradas o incluso resentidas. Esto ocurre especialmente si comparan su situación con la de compañeros que creen que reciben más beneficios sin hacer un esfuerzo equivalente.



Conclusión

En resumen, la motivación es un factor clave para comprender cómo las personas se comportan y se desempeñan en diferentes contextos, especialmente en el ámbito laboral. A lo largo de las teorías estudiadas, hemos aprendido que la motivación no es un concepto único, sino que se ve influenciada por una variedad de factores internos y externos que afectan a cada individuo de manera diferente.

La *pirámide de Maslow* sugiere que las necesidades humanas se organizan jerárquicamente, comenzando por las necesidades básicas de supervivencia hasta llegar a la autorrealización, siendo cada nivel un impulsor para alcanzar el siguiente. Esto implica que una persona no se preocupará por su desarrollo personal si no ha satisfecho antes sus necesidades más básicas.

Por otro lado, la *teoría de Herzberg* establece una diferencia entre factores que evitan la insatisfacción, como las condiciones de trabajo y el salario, y aquellos que realmente motivan, como la autonomía y el reconocimiento en el trabajo. Según Herzberg, la verdadera motivación proviene de factores internos relacionados con el trabajo en sí mismo.

La *teoría de McClelland* introduce tres necesidades básicas: realización, poder y afiliación, que motivan a las personas de manera diferente dependiendo de sus experiencias previas y de qué tanto valoran cada una de estas áreas. Cada individuo, a lo largo de su vida, desarrolla una o más de estas necesidades que guían su comportamiento.

Finalmente, la *teoría de la equidad* nos enseña que la percepción de justicia es crucial para la motivación. Cuando las personas sienten que están siendo tratadas de manera injusta, especialmente al comparar sus esfuerzos y recompensas con los de otros, esto puede causar desmotivación, afectando negativamente su rendimiento y actitud.

En conclusión, la motivación es un proceso complejo que depende de diversos factores interrelacionados. Las organizaciones deben comprender las diferentes teorías de la motivación para crear un ambiente que no solo cubra las necesidades básicas de los empleados, sino que también fomente un sentido de logro, autonomía, reconocimiento y justicia, elementos fundamentales para alcanzar altos niveles de productividad y satisfacción en el trabajo.