



Nombre de la universidad: Universidad del Sureste.

Nombre de alumno: Ámbar Ivette López Suaznívar.

Nombre del profesor: Luis Eduardo López Morales.

Cuatrimestre: 5to Cuatrimestre.

Nombre de la unidad: Las personas en las organizaciones y teorías de la motivación.

Materia: Comportamiento Organizacional.

Fecha: 10 de Febrero del 2025.

UNIDAD 2.

INTRODUCCIÓN:

En esta actividad analizaremos cada una de las teorías de la motivación con sus diferentes autores y las aprenderemos a diferenciar, de igual manera analizaremos el concepto de motivación y su proceso, los factores de satisfacción.

Esto nos ayudará a conocer mejor cómo se desarrolla cada una de ellas en nuestra organización y con nuestros empleados. Esto nos ayudará a entender de mejor manera el funcionamiento de nuestra empresa y nos ayuda a poner en acción cada una de las diferentes teorías.

CONCLUSIÓN.

Gracias a esta actividad pude comprender el concepto de motivación su proceso y todas las teorías de motivación con sus diferentes enfoques con sus autores. Esto me servirá para poder tener mejores estrategias para poder motivar de diferentes formas a mis subordinados.

UNIDAD 2.

2.4 CONCEPTO DE MOTIVACIÓN.



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.

2.4 CONCEPTO DE MOTIVACIÓN.

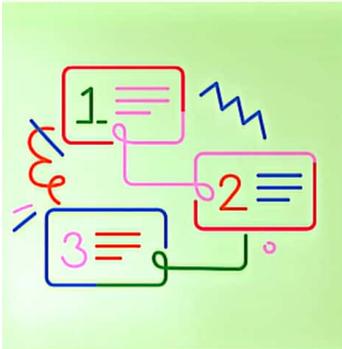
La motivación representa las fuerzas que operan sobre en el interior de una persona y que provocan que se comporte de una manera específica para dirigirse hacia las metas. Dado que los motivos de los empleados influyen en su productividad, una de las tareas de los gerentes es analizar de forma efectiva las cosas que los motivan para que alcancen las metas de la organización.



2.5 PROCESO DE MOTIVACIÓN.

El proceso de motivación se puede explicar de la siguiente manera:

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 esta meta (impulso)



2.5 PROCESO DE MOTIVACIÓN.

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.



2.6 TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN (PIRÁMIDE DE NECESIDADES 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.



UNIDAD 2.

ABRAHAM MASLOW IDENTIFICÓ LAS SIGUIENTES NECESIDADES:



3. Las necesidades sociales son las de amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto. Están relacionadas con la vida del individuo en sociedad con otras personas y con el deseo de dar y recibir afecto.

ABRAHAM MASLOW IDENTIFICÓ LAS SIGUIENTES NECESIDADES:

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 auto relación son las más elevadas de ser humano y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades. Son las necesidades humanas que 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.
2. Cada persona nace con cierto bagaje de necesidades fisiológicas, las cuales son innatas o hereditarias principio, su comportamiento estará exclusivamente dirigido a la satisfacción cíclica de esas necesidades, como el hambre, la sed, el sueño, la actividad, el sexo, etc.
3. 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.

LA TEORÍA DE MASLOW SE BASA EN LOS SIGUIENTES ARGUMENTOS:

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. Las privaciones harán que un individuo use sus energías para satisfacer sus necesidades básicas antes que ocuparse de las necesidades de orden más elevado.



LA TEORÍA DE MASLOW SE BASA EN LOS SIGUIENTES ARGUMENTOS:

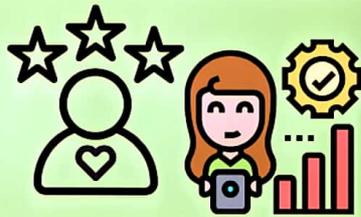
7. Las necesidades básicas (hambre, sueño, sed) se rigen por un proceso de motivación más rápido, mientras que las más elevadas requieren de un ciclo mucho más largo.
8. La teoría de Maslow parte de la premisa de que las personas tienen la necesidad de crecer y desarrollarse, pero este supuesto no es válido para todos los individuos.

2.7 TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN (TEORÍA 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, el ambiente y engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, etc.
- Son el contexto del trabajo. En la práctica, son los factores utilizados tradicionalmente por las organizaciones para motivar a las personas.



UNIDAD 2.



2.7 TEORIAS DE LA MOTIVACIÓN (TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG).

2. Los factores motivacionales se refieren al perfil de puesto y a las actividades relacionados con él. Producen una satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia.

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 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 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 el comportamiento que no tendrían de forma natural.

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

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 3 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).

Esta teoría de la equidad (Adams) explica la influencia que la percepción de un trato justo tiene en la motivación de los individuos. O, desde otro punto de vista, en su desmotivación.

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

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

- Analizan lo que reciben de su trabajo (**resultados**) en relación con lo que intervienen en él (entradas) y comparan con las de otras personas relevantes

