



Nombre del alumno : Ximena Adyelen Trujillo Solís.

Nombre del profesor: Luis Eduardo López Morales.

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

Parcial: 2

Materia : Comportamiento organizacional.

Grado: 5 cuatrimestre.

Licenciatura: Administración y Estrategias de negocios.

Comitán de Domínguez, Chiapas a 10 de Febrero de 2025.

INTRODUCCIÓN.

En esta súper nota vemos sobre la motivación que es el motor que impulsa a las personas a alcanzar sus objetivos y metas. Es la fuerza que nos lleva a actuar, a esforzarnos y a perseverar en la búsqueda de nuestros deseos y aspiraciones. La motivación es un proceso complejo que involucra factores emocionales, cognitivos y ambientales que influyen en nuestra conducta y nuestro rendimiento.

La motivación puede surgir de dentro de nosotros mismos, a través de nuestras pasiones y intereses, o puede ser influenciada por factores externos, como la recompensa o el reconocimiento. En cualquier caso, la motivación es esencial para alcanzar el éxito y la satisfacción en nuestra vida personal y profesional.

A lo largo de la historia, los psicólogos y expertos en comportamiento humano han desarrollado diversas teorías y modelos para explicar la motivación y cómo se puede influir en ella. Desde la Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow hasta la Teoría de la Autodeterminación, cada una de estas teorías ofrece una perspectiva única sobre la motivación y cómo se puede fomentar y mantener.

2.4 CONCEPTO DE MOTIVACIÓN.



Se define como el proceso que dirige y mantiene el comportamiento hacia una meta. Esto da a entender que la motivación es una fuerza que impulsa a una persona a elegir y realizar una acción específica.

La motivación es fundamental en el trabajo porque:

1. Infiere en la productividad : La motivación puede influir en la productividad de los empleados.
2. Logro de metas: La motivación es clave para alcanzar las metas de la organización.
3. Satisfacción laboral: La motivación puede influir en la satisfacción laboral de los empleados.



2.5 PROCESO DE MOTIVACIÓN.



1. Identificar la necesidad: Las necesidades y carencias crean una sensación de incomodidad y tensión en la persona, lo que la motiva a buscar una solución.

2. Selección de un curso de acción: La persona elige un curso de acción para satisfacer la necesidad o carencia que se identifica, lo que le da lugar a un comportamiento enfocado en alcanzar la meta.

3. Evaluar el desempeño: Si la persona logra satisfacer la necesidad, el proceso de motivación ha tenido éxito y la tensión se reduce. Sin embargo, si no logra la satisfacción, puede surgir la frustración, el conflicto o el estrés.

4. Recompensa o sanción: La evaluación del desempeño determina si la persona recibe una recompensa (incentivo) o una sanción. Esta retroalimentación influye en la motivación futura.

5. Nuevo proceso de motivación: El ciclo de la motivación se reinicia, y la persona comienza a buscar nuevas metas y objetivos.



2.6 TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN(PIRÁMIDE DE MASLOW).

Niveles de necesidades



1. Necesidades fisiológicas: Son las necesidades más básicas, como la alimentación, el agua, el sueño.

2. Necesidades de seguridad: Son las necesidades relacionadas con la seguridad y la protección, como la libertad de peligros y la estabilidad financiera.

3. Necesidades sociales: Son las necesidades relacionadas con la interacción social, como la amistad, la pertenencia a grupos.

4. Necesidades de estima: Son las necesidades relacionadas con la autoestima y la confianza en uno mismo.

5. Necesidades de autorrealización: Son las necesidades más elevadas, relacionadas con el desarrollo personal y la realización de los objetivos y metas.

Principios de la Teoría de Maslow.



1. Las necesidades insatisfechas dirigen el comportamiento: Las necesidades que no han sido satisfechas influyen en el comportamiento y lo dirigen hacia metas u objetivos individuales.

2. Las necesidades básicas son innatas: Cada persona nace con cierto bagaje de necesidades fisiológicas, las cuales son innatas o hereditarias.

3. El aprendizaje y el desarrollo: A medida que la persona va creciendo y aprendiendo, surgen nuevas necesidades y se desarrollan las habilidades y capacidades.

4. La jerarquía de las necesidades: Las necesidades se pueden jerarquizar en una pirámide, con las necesidades más básicas en la base y las más elevadas en la cima.

2.7 TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN (TEORÍA DE LOS DOS FACTORES).

Factores higiénicos .

Los factores higiénicos se refieren a las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Estos factores incluyen:

- Condiciones físicas del lugar de trabajo.
- Salario y beneficios.
- Políticas de la organización.
- Estilo de liderazgo.
- Clima laboral.
- Relaciones entre la dirección y los empleados.
- Reglamentos internos.
- Oportunidades de crecimiento.
- Relaciones con los colegas.



Factores motivacionales .

Los factores motivacionales se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él. Estos factores incluyen:

- 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.



Los factores higiénicos son más relacionados con la satisfacción laboral, mientras que los factores motivacionales están más relacionados con la motivación y el rendimiento. Los factores higiénicos son más fáciles de controlar y manipular, mientras que los factores motivacionales son más complejos y requieren una mayor comprensión de las necesidades y deseos de los empleados.

2.8 TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN (TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MC CLELLAND).

Las tres necesidades básicas:

- 1.Necesidad de realización: Es la necesidad de lograr el éxito, superar desafíos y alcanzar la excelencia. Se relaciona con la búsqueda de la perfección y la superación personal.
- 2.Necesidad de poder: Es la necesidad de influir en los demás, controlar situaciones y tomar decisiones. Se relaciona con la capacidad de liderazgo y la influencia en los demás.
- 3.Necesidad de afiliación:Es la necesidad de establecer relaciones interpersonales cercanas y amigables, ser aceptado y amado por los demás. Se relaciona con la búsqueda de la pertenencia y la conexión social.



La teoría de McClelland proporciona una comprensión profunda de la motivación humana y cómo las necesidades básicas impulsan el comportamiento.

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

La Teoría de la equidad, desarrollada por Adams, se centra en la influencia que la percepción de un trato justo tiene en la motivación de los individuos. Esta teoría sostiene que las personas evalúan su situación laboral en términos de equidad y justicia.



Las personas comparan su relación entre entradas y resultados con la de otros, buscando determinar si están recibiendo un trato justo. Esta comparación social puede influir en su motivación y satisfacción laboral.

CONCLUSIÓN.

Para terminar podemos decir que la motivación es un proceso dinámico que puede ser influenciado por factores internos y externos.Un elemento fundamental para alcanzar nuestros objetivos y metas.Un viaje personal que requiere esfuerzo, dedicación y perseverancia.Un factor clave para vivir una vida más plena, satisfactoria y exitosa.

Al comprender y aprovechar nuestra motivación, podemos alcanzar nuestro máximo potencial y vivir una vida más plena y satisfactoria.