

Universidad Autónoma De Nuevo León
Facultad De Ciencias Físico Matemáticas
Comportamiento Organizacional



Docente: M.I.S.I. Gilbran De Jesús Guerrero Benavides
Tema: Motivación y satisfacción en el trabajo
Equipo #1

Integrantes

Matrícula

- | | |
|---|---------|
| • Lic. Guillermo Blancarte Cordero | 1843282 |
| • Lic. Ricardo De Anda Caballero | 1447001 |
| • Lic. Moises Ivan Davila Garza | 1901532 |
| • Lic. Samuel Jabes Zapata Torres | 1914266 |
| • Lic. Rogel Axel Guel Lerma | 1957977 |
| • Lic. Brian Alberto Esquivel Valladolid | 1930115 |
| • Lic. Bryan Emmanuel Castillo Carrillo | 1927439 |
| • Lic. Roberto Tadeo Cuellar Gracia | 1732780 |
| • Lic. Andrés Alejandro Briseño Cristerna | 1907616 |
| • Lic. Alexis Aldape Sahagun | 1878491 |
| • Lic. Jesus Emiliano Solis Zamarripa | 1951631 |

Temario



▶ MOTIVACIÓN

- Primeras teorías de la motivación.
- Teorías contemporáneas de la motivación.
- Sugerencias para motivar a los empleados.

▶ Satisfacción en el trabajo

- Fuentes de satisfacción en el trabajo.
- Consecuencias de la satisfacción en el trabajo.

01

Primeras teorías de la motivación.

Teoría de la jerarquía de las necesidades

Presentada por **Abraham Maslow** en **1942**, propone que las personas separan sus necesidades en 5 niveles. Se comienza desde el nivel más bajo hasta satisfacerlo y se prioriza el siguiente.

Orden inferior:

- **Fisiológicas:** Básicas para la vida humana.
- **Seguridad:** Libertad de peligros físicos y mentales.

Orden superior:

- **Sociales:** Ser aceptados por otros.
- **Estimación:** Las personas desean ser apreciadas por otros.
- **Autorrealización:** Es el deseo de maximizar nuestro potencial y cumplir metas.

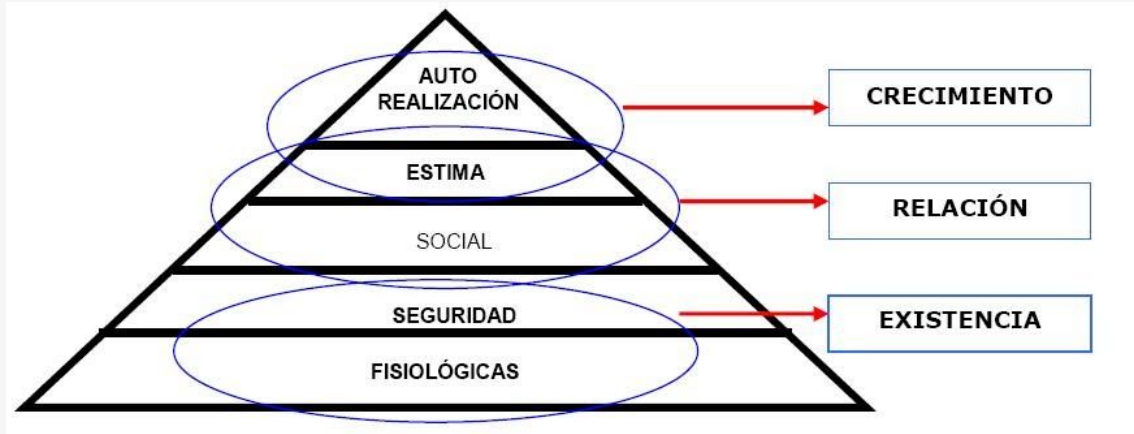


Teoría ERC

Basada en la teoría anterior, **Clayton Alderfer** acomoda las necesidades en tres grupos:

- **Existencia:** Fisiológicas y Materiales
- **Relación:** Necesidades sociales
- **Crecimiento:** Realización personal

Clayton dice que ninguna de estas necesidades está sobre las demás y que es posible encontrar motivación por más de una a la vez, **cada individuo le asigna el nivel de importancia a cada grupo.**

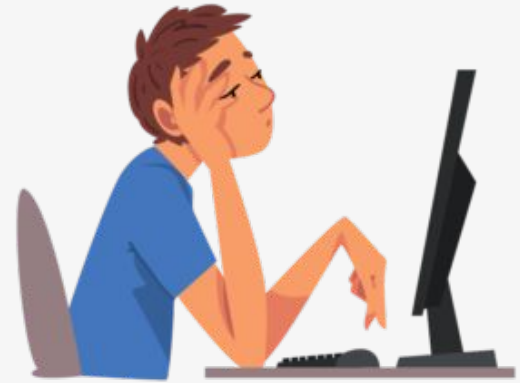


La teoría X

Douglas McGregor, analizando el comportamiento de cómo los gerentes interactúan con sus empleados, presento dos formas de cómo los empleados perciben su trabajo, estas posturas se basan en **suposiciones de los propios gerentes**.

En la **teoría X** el trabajo es visto de forma negativa, como un **castigo**.

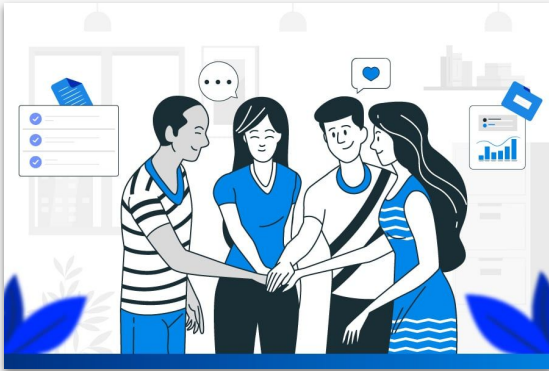
- A las personas no les gusta el trabajo y prefieren evitarlo
- Las personas se sienten obligadas, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos para que cumplan sus funciones en una organización.
- Las personas odian la responsabilidad y prefieren ser dirigidos ya que así se sienten más seguros.



La teoría Y

Por otro lado, la **teoría Y** establece que el **trabajo** también puede ser una **fuentes de motivación** y es capaz de satisfacer a los empleados.

Esta postura hace uso de herramientas como la toma de **decisiones en grupo**, trabajos en base a **retos** y **ambientes laborales saludables**.



- El esfuerzo físico y mental es algo natural
- El compromiso se ve relacionado con las recompensas
- Los seres humanos buscan aprender y tener responsabilidades



Teoría de los dos factores(Herzberg)

- También conocida como **“Teoría de la motivación e higiene”**
- Esta teoría propone que los factores intrínsecos tengan una relación de satisfacción laboral mientras que existan factores extrínsecos asociados con la insatisfacción laboral.
- Herzberg establece que los trabajadores (en realidad, todos los individuos) tienen una serie de necesidades. Estas son las necesidades catalogadas como básicas por el autor, en concreto son la motivación y la higiene, de ahí el nombre de su teoría. Aunque posteriormente detallaremos cada una de ellas, lo importante es comprender lo que sucede si estas necesidades no están cubiertas o satisfechas.



Teoría de Frederick Herzberg de los dos factores

Motivación	Higiene
<ul style="list-style-type: none">-> Factores intrínsecos, satisfactores o de contenido.-> Generan la satisfacción.-> Factores:<ol style="list-style-type: none">1. El reconocimiento2. El grado de responsabilidad3. La independencia laboral4. La promoción	<ul style="list-style-type: none">-> Factores denominados de higiene, extrínsecos, insatisfactores o de contexto-> Factores:<ol style="list-style-type: none">1. Condiciones del entorno laboral del individuos (insatisfacción)2. El salario3. La política de la empresa4. La supervisión5. Las relaciones con los compañeros

Teoría de dos factores y su aplicación



Teoría de las necesidades (McClelland)

- También es conocida como **“teoría de las tres necesidades”** (teoría de las necesidades adquiridas, teoría de las necesidades motivacionales y teoría de las necesidades aprendidas).
- La teoría de las necesidad de McClelland intenta explicar cómo las necesidades de logro, poder y afiliación afectan las acciones de las personas.



Tipos de necesidades según

McClelland

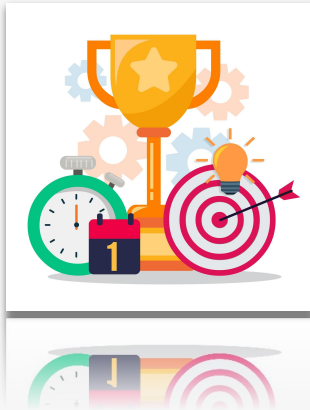
LOGRO

PODER

Competencia

AFILIACIÓN

AFILIACIÓN





02

Teorías contemporáneas de motivación.

La teoría del establecimiento de metas

¿Qué es una meta?

“Representación cognitiva de un estado futuro deseado con el que el organismo está comprometido y que intenta lograr a través de la acción.” (Psikipedia, N/A).

Una meta no es lo mismo que un objetivo; una meta está conformada por objetivos a lograr y no se cuenta con un tiempo específico para lograrlo.



La teoría del establecimiento de metas

¿Cuál frase te motiva más?

“Da tu mejor esfuerzo para pasar la materia de Comportamiento Organizacional”

VS

“Necesitar sacar un 95 en la materia de Comportamiento Organizacional”

¿Por qué?

La teoría del establecimiento de metas

Establecer metas es vital para la motivación ya que le dice al trabajador cuánto esfuerzo se necesita para alcanzarlo.

Autor: Edwin Locke,
finales de 1960's.



“Las metas difíciles y específicas, cuando se aceptan, dan como resultado un desempeño más alto que las metas fáciles; y que la retroalimentación genera un desempeño mayor que la ausencia de ella”

La teoría de la equidad

La motivación de los empleados depende directamente de su percepción de qué tan justo es su recompensa por su esfuerzo laboral.

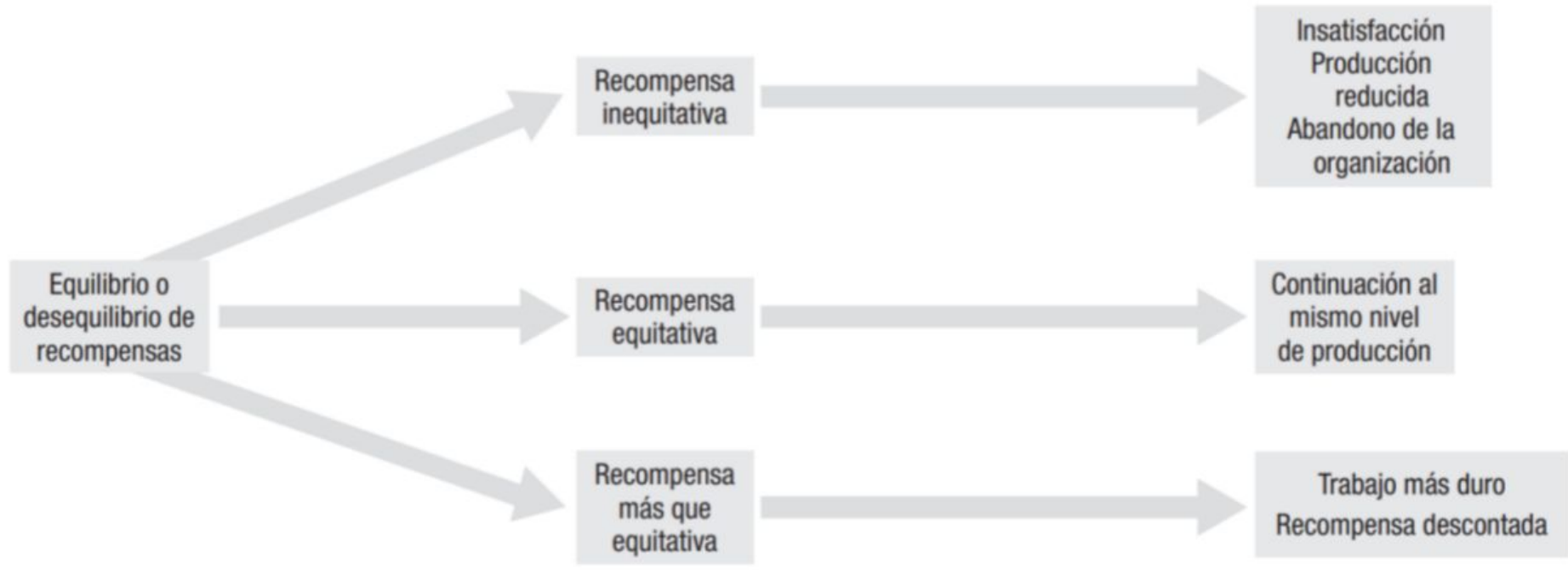
El desequilibrio se genera al momento de que la persona se compare a sí misma con los demás colegas.

Razón de satisfacción = Aportaciones de la empresa
/
Aportaciones individuales



Autor: John Stacey
Adams, 1960's.

La teoría de la equidad

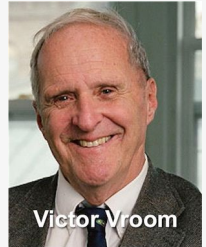


La teoría de las expectativas

La teoría de las expectativas se resume en los siguientes 3 puntos:

- La persona piensa que realizar más esfuerzo le llevará a una mejor evaluación (de desempeño o productividad)
- La persona piensa que una mejor evaluación le llevará a mejores recompensas.
- La persona piensa que mejores recompensas le llevará a realizar sus metas personales.

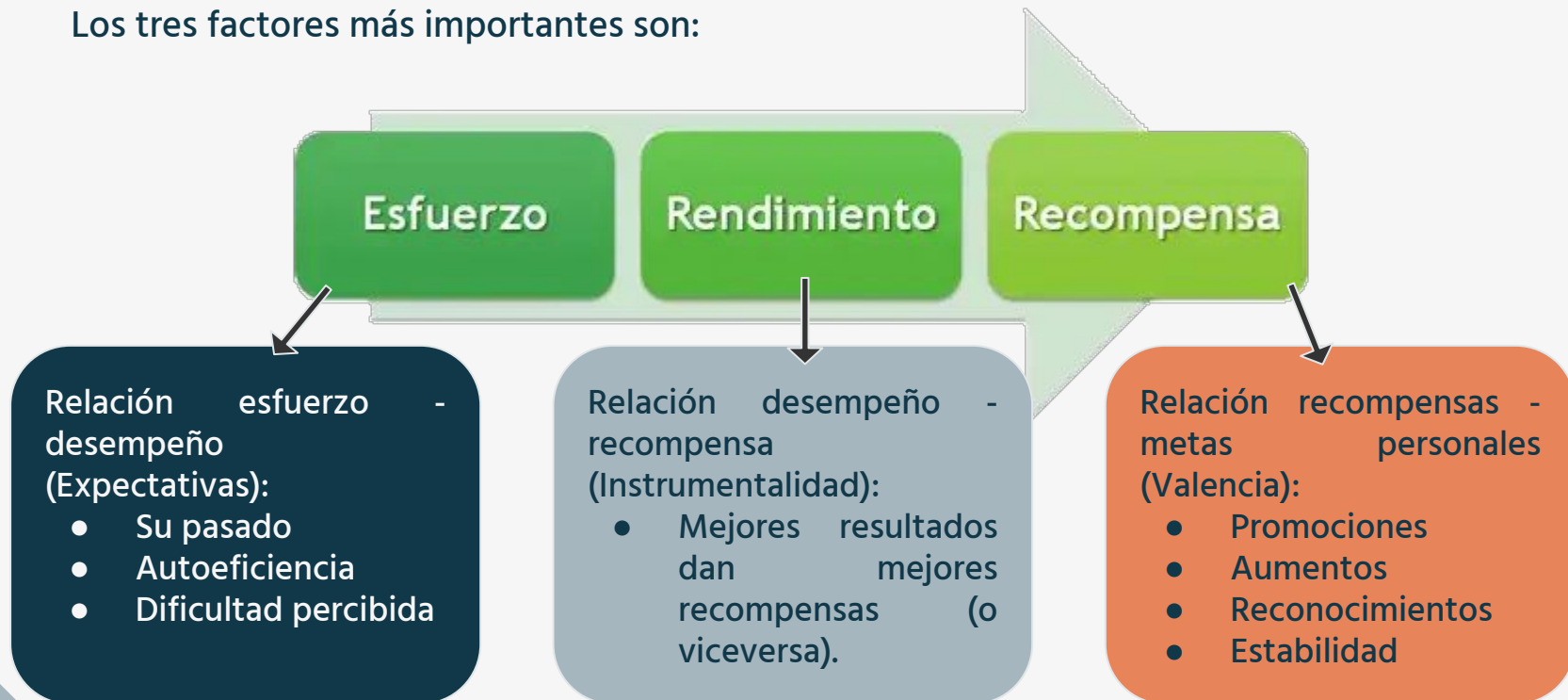
Autor: Victor H. Vroom, 1964.



Si uno de los factores es cero, entonces la persona no estará motivada.

La teoría de las expectativas

Los tres factores más importantes son:





03

Sugerencias para motivar a los empleados.



Comunicación Activa y Transparente

- Informar en todo momento sobre los objetivos de la empresa a los empleados
- Hacer que generen un interés por los logros y desafíos que se presenten
- Escuchar preocupaciones, comentarios y sugerencias
- Demostrarles su valía dentro de la empresa



Flexibilidad Laboral

- Ser permisivo con los horarios flexibles (sólo lo suficiente, no exagerar)
- Estar abierto a la opción de ofrecer trabajo remoto
- Es clave para captar y retener el talento
- Después de la pandemia la gente se acostumbró más a la flexibilidad que ofrecía el trabajo remoto o home office



Cultura de Colaboración



- Fomentar la cooperación entre distintos departamentos y grupos de trabajo
- Promueve la generación de ideas y la creatividad grupal
- La motivación se puede ver impulsada por un gran sentido de pertenencia a un grupo de trabajo sano
- Permite optimizar los tiempos de trabajo y por ende los resultados obtenidos

Reconocimiento y Agradecimiento



- Se debe reconocer los logros y metas completadas de los empleados
- Les impulsa y motiva a seguir con el trabajo eficiente, o incluso mejor
- Se le puede hacer sentir al empleado que es valioso y todo lo que hace tiene relevancia dentro de la empresa
- Fomenta un sano ambiente laboral al igual que agrega un grado de competitividad al querer conseguir esos logros

Establecer Metas Claras

- Que los objetivos planteados sean concretos y alcanzables
- Tener en claro hacia dónde se dirige la empresa ayuda al empleado a saber cómo está aportando éste para llegar más rápido al objetivo
- De igual forma, informar sobre las contribuciones que ha hecho y el progreso a consecuencia de éstas lo hará sentir valioso para la empresa



Desarrollo Profesional



- Proporcionar oportunidades de aprendizaje a los empleados los ayudará a avanzar en sus carreras como profesionistas
- Al sentir que son apoyados por la empresa en este aspecto hará que su rendimiento laboral mejore considerablemente
- Tener empleados que constantemente estén mejorando sus habilidades profesionales es equivalente a crecimiento de la empresa

Feedback constructivo

Proporcionar feedback constructivo implica ofrecer comentarios específicos y oportunos sobre el desempeño de los empleados, identificando claramente tanto los logros reconocidos como las áreas que requieren mejora.



Ambiente de trabajo positivo

Fomentar un ambiente de trabajo positivo es clave para motivar a los empleados y mejorar la satisfacción laboral. Para lograrlo, es fundamental establecer una cultura organizacional que promueva la transparencia, el respeto y la diversidad.



Incentivos y beneficios

Motivar a los empleados mediante incentivos y beneficios es esencial para fortalecer su compromiso y rendimiento laboral. Además de garantizar salarios competitivos, se pueden implementar bonificaciones por desempeño, reconocimientos no monetarios y beneficios extrasalariales como seguros y planes de pensiones.



Empoderamiento y autonomía

Fomentar el empoderamiento y la autonomía de los empleados es esencial para cultivar un entorno laboral motivador y productivo. Esto se logra delegando responsabilidades desafiantes, estableciendo metas claras y alentando la participación en la toma de decisiones.



Eventos y Actividades de Team Building

Planificar eventos y actividades de team building es crucial para motivar a los empleados y fortalecer la cohesión del equipo. Desde retiros y seminarios fuera del lugar de trabajo hasta competencias amistosas, talleres especializados y actividades al aire libre, estas iniciativas fomentan la interacción, la colaboración y el compañerismo.



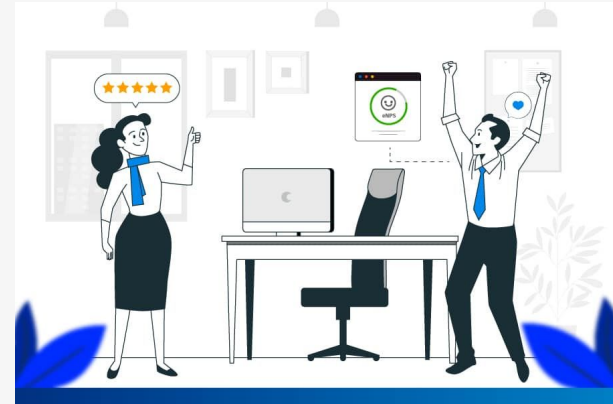


04

Fuentes de satisfacción en el trabajo

Satisfacción laboral

- La satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo.
- Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.



Tipos de satisfacción laboral

Existen distintos tipos de satisfacción laboral.

La satisfacción laboral global es en realidad una combinación de satisfacción laboral intrínseca y extrínseca

Satisfacción laboral intrínseca

Se produce cuando los trabajadores sólo tienen en cuenta el tipo de trabajo que hacen, las tareas que componen el trabajo.

Satisfacción laboral extrínseca

Se produce cuando los trabajadores tienen en cuenta las condiciones de trabajo, como el salario, los compañeros y el supervisor.

Medición de la Satisfacción Laboral



Existen ciertos puntos importantes en los cuales la empresa puede medir la satisfacción del empleado/talento, esto es esencial para comprender cómo se percibe el trabajo y qué factores impactan en el bienestar y la productividad.

Algunos métodos comunes con los cuales se aplica la medición de esta son:

- Encuestas de satisfacción laboral
- Entrevistas individuales
- Retroalimentación con el equipo de trabajo
- Evaluación 360
- Indicadores de productividad

Fuentes

Las fuentes de satisfacción en el trabajo pueden variar según las personas y las circunstancias, sin embargo existen algunos aspectos comunes que suelen contribuir en la satisfacción laboral, estos son:

- Ambiente laboral positivo
- Reconocimientos y recompensas
- Tareas significativas
- Relaciones laborales positivas
- Compensación justa
- Cultura organizacional
- Buenas condiciones de trabajo



Palabras clave

Crear un ambiente laboral que fomente la satisfacción de los empleados implica considerar varios factores.

- Actitud
- Lenguaje corporal
- Percepción
- Enfoque situacional
- Participación laboral
- Compromiso
- Disposición



05

Consecuencias de la satisfaccion en el trabajo.

Un empleado contento rendirá más y estará más comprometido con la organización, mientras que uno que no lo esté generará todo lo contrario. Además de en la productividad, la satisfacción laboral también se refleja en la rotación de la plantilla, la fuga de talento o retención, y el absentismo.



¿Qué factores influyen en la satisfacción laboral?

Herzberg menciona como factores de satisfacción laboral, el uso pleno de las habilidades personales, la libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo, la responsabilidad total por el trabajo, la definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo, y la autoevaluación del desempeño.



¿Cuáles son los tipos de satisfacción laboral?

Intrínseca, que reconoce el nivel de responsabilidad y reconocimiento del trabajador. Extrínseca, que abarca la seguridad laboral y las condiciones de trabajo. Satisfacción laboral general, que toma en consideración el nivel de felicidad o infelicidad de los empleados.



¿Cómo mejorar la satisfacción de los trabajadores?

- Mantén una comunicación efectiva.
- Brinda reconocimiento y recompensas.
- Fomenta el desarrollo profesional.
- Facilita el equilibrio entre vida **laboral** y personal.
- Crea una cultura **organizacional** positiva.



- Mejor desempeño laboral.
- Menor rotación de personal.
- Mayor lealtad y compromiso.
- Mejor clima laboral.
- Mayor creatividad e innovación.



Consecuencias de la satisfacción en el trabajo

Impacto Social

- Satisfacción laboral generalizada
- Pandemia



Balancing the Company's Needs and Employee Satisfaction

- Utilidad
- Tasa de crecimiento
- Productividad
- Ambiente de trabajo
- Mejores instalaciones
- Cargas de trabajo

Consecuencias Individuales

😊 Felicidad

Dado que la mayoría de nosotros pasamos gran parte de nuestra vida trabajando, es inevitable que el trabajo desempeñe un papel clave en nuestros niveles de felicidad

❤️ Salud



“I never did a day’s work in my life, it was all fun.”

- Thomas Alva Edison

Referencias bibliográficas

Ortiz, A., & Alba, N. (2024). *Estrategias contemporáneas de la motivación*. Biblioteca Digital.
<http://www.bidi.uson.mx/TesisIndice.aspx?tesis=19645>

Pérez, J., Méndez, S. y Jaca, M. (2010). Motivación de los empleados: Teoría de Herzberg. Sevilla, Bandera de España España: Universidad de Sevilla. Consultado el 20 de noviembre de 2019 de
http://ocwus.us.es/psicologia-social/psicologia-de-los-recursos-humanos/temas/tema3cq/page_04.htm

Travel Booking LP. (n.d.). <https://www.concur.com.mx/blog/article/tecnicas-de-motivacion-laboral-mx>

Aiteco Consultores. (2023, November 3). Vroom y la teoría de las expectativas: Motivación en el trabajo. Aiteco.
<https://www.aiteco.com/teoria-de-las-expectativas/>

Maldonado, G. (2020, October 13). Los Objetivos y Metas del Grupo. issuu.
https://issuu.com/gmail4107/docs/revistadigitalgrupospsicologia_1_/s/11140952

Minhaz, M. (2023, June 4). Teoría de la motivación de la Equidad. iEduNota. <https://www.iedunote.com/es/teoria-equitaria-de-la-motivacion>

Psikipedia. (n.d.). 5.2. Teorías Motivacionales Contemporáneas.
<https://psikipedia.com/libro/personalidad/teorias-motivacionales-contemporaneas>

Weebly. (n.d.). Teorías contemporáneas de la motivación. Comportamiento Organizacional.
<https://cursoco.weebly.com/teoriacuteneas-contemporacuteneas-de-la-motivacioacuten.html>

ES DE MI AGRADO INFORMARLES



**QUE LA PRESENTACIÓN A
FINALIZADO.**



**Gracias por su
atencion.**