



Nombre de alumnos: Rosaura Alejandra Córdova Sánchez

Nombre del profesor: Lic. Antonio Galera Pérez

Nombre del trabajo: Ensayo: “Teorías de la Motivación”

Materia: Psicología Organizacional

Grado: 6to cuatrimestre

Grupo: Único

Pichucalco, Chiapas a 27 de Julio de 2020.

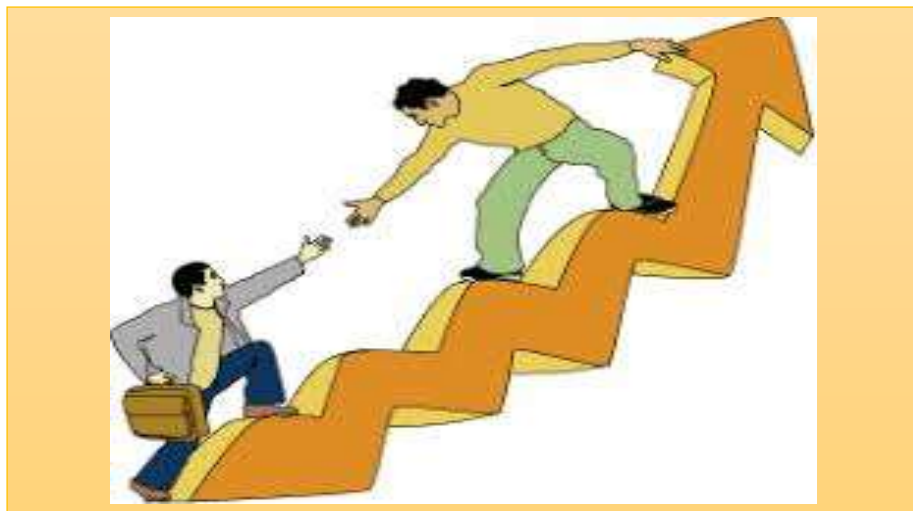
INTRODUCCION

En el Siglo XXI ante un entorno incierto y cambiante en el ámbito económico de las empresas, las organizaciones deben adaptarse a los cambios, pero para hacerlo exitosamente deben contar con la identificación y el compromiso de su recurso más valioso el recurso humano o más bien como lo que conocemos como Persona Es ahí donde toma importancia un tema ampliamente estudiado, pero que debe ser de principal interés en las organizaciones, **la motivación.**

La motivación la podemos definir como el impulso que tenemos por actuar de cierta manera para alcanzar un objetivo, en ese sentido numerosos investigadores han desarrollado diversas teorías sobre la motivación, las cuales podemos clasificar en dos categorías:

1. Las teorías de contenido, que enfocan los factores que, dentro de la persona, activan, dirigen, sostienen y detienen la conducta.
2. Las teorías de proceso, que proporcionan la descripción y el análisis del proceso de cómo es activada, dirigida, sostenida y detenida la conducta.

A continuación, resaltaremos las Teorías de la Motivación y que nos enseña cada una de ellas:



Murray pensaba que una necesidad es como una unidad que tiene el potencial de provocar un comportamiento de la persona que se refiere a la conducta, de las necesidades que el autor nos menciona es de aquellas que nos proporciona un beneficio y el individuo se destaca por realizar su trabajo de manera eficiente para el éxito en la empresa u organización.

¹“Una necesidad es un constructo mental que representa una fuerza que organiza la percepción, la apercpción, la connación y la acción de manera que la situación insatisfactoria existente sea modificada según una determinada dirección”.

Munrray tenía infinidad de necesidades que apoyaban a un impulso en la conducta humana, pero Mc Clelland en su investigación menciona 3 que son las más relevantes: Necesidad de logro, poder y afiliación.

1: Logro: Se trata del impulso de obtener éxito y destacar y por tanto la motivación surge de establecer objetivos importantes a como mencionaba anteriormente apuntando a la excelencia con un enfoque en el trabajo bien realizado acompañado de mucha responsabilidad.

²“Las necesidades de logro impulsan a los sujetos a superar las normas y estándar establecidos al realizar sus actividades y a mejorar, constantemente, sus propias realizaciones”.

2: Poder: Su principal rasgo es el de tener influencia y control sobre los demás y se afanan por esto, prefieren la lucha, la competencia y se preocupan mucho por su prestigio y por influir sobre las otras personas incluso más que por sus resultados.

³“Tener influencia sobre los otros y la posibilidad de ejercer control sobre ellos”.

¹ Furnham, Adrian; Psicología Organizacional; Alfaomega.2006

² Palaci Descals, Francisco José; Psicología de la organización. Prentice Hall/ Pearson.2008

³ Rodríguez Estrada, Mauro; Psicología de la organización. Trillas.2007.

3: Afiliación: Su rasgo esencial ser solicitados y aceptados por otros, persiguen la amistad y la cooperación en lugar de la lucha, buscan comprensión y buenas relaciones.

4“Tienden a agrandar y a buscar la aceptación de los otros y prefieren las situaciones cooperativas a las competitivas”

Con la jerarquía de necesidades de Maslow que es la más conocida y se basa en que cada humano se esfuerza por satisfacer necesidades escalonadas, que se satisfacen de los niveles inferiores a los superiores, correspondiendo las necesidades al nivel en que se encuentre la persona.

5“La aceptación de la ordenación jerárquica ha llevado a establecer en cada caso el nivel de motivación de los miembros de la organización con el fin de atender a las necesidades del nivel más básico que todavía estén sin atender”.



Los niveles de la pirámide representan las necesidades siguientes.

Necesidades Fisiológicas: Se relacionan con el ser humano como ser biológico, son las más importantes ya que tienen que ver con las necesidades de mantenerse vivo, respirar, comer, beber, dormir, realizar sexo, etc.

Necesidades de Seguridad: Vinculadas con las necesidades de sentirse seguro, sin peligro, orden, seguridad, conservar su empleo.

Necesidades de Pertenencia: Necesidades de relaciones humanas con armonía, ser integrante de un grupo, recibir cariño y afecto de familiares, amigos, personas del sexo opuesto.

Necesidades de Estima: Necesidad de sentirse digno, respetado, con prestigio, poder, se incluyen las de autoestima.

Necesidades de Autorrealización: Se les denominan también necesidades de crecimiento, incluyen la realización, aprovechar todo el potencial propio, hacer lo que a uno le gusta, y es capaz de lograrlo. Se relaciona con las necesidades de estima. Podemos citar la autonomía, la independencia, el autocontrol.

⁴ Rodríguez Estrada, Mauro; Psicología de la organización. Trillas.2007.

⁵ Rodríguez Estrada, Mauro; Psicología de la organización. Trillas.2007.

Pero también tenemos a McGregor quien influenciaba mucho en la teoría de Maslow quien pensaba que los seres humanos tienen que ser obligados, controlados y a veces amenazados con sanciones para que se esfuercen en cumplir los objetivos de la organización, pues él sintetiza en tres niveles: las necesidades fisiológicas y de seguridad, las necesidades sociales y las necesidades de autorrealización.

6“La concepción que los responsables de equipos tengan sobre las personas serán las que condicionen su estilo de dirección”.

En el modelo Jerárquico de ERC de Alderfer verdaderamente no se basa en elementos nuevos, sino que fundamenta sus tres grupos de necesidades en la pirámide de necesidades de Maslow, por eso sus siglas en los siguientes fundamentos.

Existencia | grupo de necesidades que satisface son las relacionadas con los requisitos básicos de la vida (necesidades fisiológicas y de seguridad).

Relación como expresa su nombre requiere para su satisfacción de las relaciones interpersonales y la pertenencia a algún grupo (necesidades sociales o de pertenencia).

Crecimiento representa el deseo de crecimiento interno, así como necesidades de reconocimiento, autoestima, autorrealización y desarrollo personal (necesidades de estima y autorrealización).

7“cuanto menos satisfecha está una necesidad más se desea su satisfacción; cuanto menos se satisface una necesidad de “orden superior” más se desea la satisfacción de las necesidades de orden inferior; y cuanto más se satisface un tipo de necesidades, más se desea la satisfacción de necesidades de orden superior”.

Al igual que Maslow, planteaba que las necesidades de orden inferior una vez satisfechas, interesaban a las personas para satisfacer las de orden superior y en que diversas necesidades podían ser objeto de motivación al mismo tiempo y que la frustración en una necesidad superior podría originar un retroceso a una inferior.

⁶ Rodríguez Estrada, Mauro; Psicología de la organización. Trillas.2007.

⁷ Rodríguez Estrada, Mauro; Psicología de la organización. Trillas.2007.

En otra teoría conocida como Teoría de las Valencias y Expectativas se basa en que el esfuerzo para obtener un alto desempeño, está en dependencia de la posibilidad de lograr este último y que una vez alcanzado sea recompensado de tal manera que el esfuerzo realizado haya valido la pena como el autor menciona:

⁸“Como una función de la percepción del camino-meta, del nivel de necesidad y del nivel de libertad”.

Se explica sobre la base es el resultado del producto de tres factores que son: Valencia, Expectativa y Medios:

Valencia: Es la inclinación, la preferencia para recibir una recompensa

Expectativas: una relación entre el esfuerzo realizado y el desempeño obtenido en la realización de una tarea.

Medios: Es la estimación que posee una persona sobre la obtención de una recompensa.

⁹“Estos modelos motivacionales conceden una gran importancia a las dimensiones cognitivas de la motivación y van incorporando nuevas variables con el fin de explicar de modo más adecuado la influencia de los distintos determinantes cognitivos-motivacionales sobre el comportamiento”



⁸ Rodríguez Estrada, Mauro; Psicología de la organización. Trillas.2007.

⁹ Rodríguez Estrada, Mauro; Psicología de la organización. Trillas.2007.

La teoría establecimiento de metas es una técnica utilizada para aumentar los incentivos a los trabajadores para completar el trabajo de manera rápida y eficaz.

10“las intenciones de trabajar para conseguir un determinado objetivo es la primera fuerza motivadora del esfuerzo laboral y determina el esfuerzo desarrollado para la realización de tareas”.

Esta teoría afirma que las metas o intenciones del individuo influyen en la conducta, además declara que las metas de las tareas, cuando son estimulantes o retadoras tienen por resultado niveles de desempeño más altos que aquellas de tareas fáciles o rutinarias pues cuanto más específica y clara sea la meta, mejor será el nivel de desempeño.

Sobre la aportación desde el condicionamiento operante Skinner dice que todos somos producto de los estímulos que recibimos del mundo exterior y si se especifica lo suficientemente el medio ambiente, se pueden predecir con exactitud las acciones de los individuos.

11“El refuerzo positivo consiste en las recompensas por el trabajo bien efectuado, produciendo cambios en el comportamiento, generalmente, en el sentido deseado. No solo forma el comportamiento, sino que además enseña. El refuerzo negativo está constituido por las amenazas de sanciones, que en general produce un cambio en el comportamiento, pero en forma impredecible e indeseable. El castigo producido como consecuencia de una conducta indebida no implica la supresión de hacer mal las cosas, ni tampoco asegura que la persona esté dispuesta a comportarse de una forma dada, a lo sumo puede aprender a evitar los castigos”.



¹⁰ Rodríguez Estrada, Mauro; Psicología de la organización. Trillas.2007.

¹¹ Rodríguez Estrada, Mauro; Psicología de la organización. Trillas.2007.

Mientras Maslow sustenta su teoría de la motivación en las diversas necesidades humanas, Herzberg basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo en síntesis la teoría de los dos factores afirma que:

La satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del cargo: Estos son los llamados factores motivadores.

La insatisfacción en el cargo depende del ambiente, de la supervisión, de los colegas y del contexto general del cargo: Estos son los llamados factores higiénicos.

¹²“Los factores de higiene, como los incrementos de salario, la mejora de las condiciones de trabajo o la mejora de los sistemas de supervisión, no son, en sí motivadores y lo más que pueden lograr es un cierto estado neutral de mantenimiento del empleado en que las necesidades básicas de supervivencia dejan de resultarle un problema”.

Ahora bien, los eventos y condiciones que causan satisfacción laboral a las personas debe dárseles razones e incentivos para influir en su comportamiento las personas cuentan con la libertad de poder elegir cuando tener una actitud de cooperación o de resistencia hacia la autoridad. También deciden su cuota de compromiso con los objetivos de la organización y debido a que las personas no pueden controlarse de la misma forma que las herramientas la dirección de la administración debe preocuparse por asegurar el aporte de los esfuerzos individuales de sus miembros y una forma de lograrlo es haciendo hincapié en la motivación.

¹² Spector, Paul. Psicología industrial y organizacional. Manual moderno.2005
G. Aamodt Michael; Psicología industrial/organizacional. Cengage Learning.2010

CONCLUSION

Desde mi óptica considero que, el hecho de pensar en motivar partiendo de la base de que las necesidades básicas se encuentran satisfechas, es de aplicación para un pequeño grupo de personas en nuestro país, las condiciones así están dadas debido a un exceso de oferta de empleo que refleja los dos millones de desempleados, traduciéndose esta situación en una cultura casi general de no retener a quien esté desconforme con su trabajo ya que existen cientos de personas con intención de cubrir ese puesto pero las situaciones como los meses de licencia por maternidad son vistos como una pérdida para el empleador, cuando en otros países como Suecia la legislación otorga un año de plazo no solo para la madre, sino también para el padre, considerando éste acto como fundamental para la crianza de un hijo. Este y muchos otros ejemplos marcan el camino opuesto que transitamos aquí y en la actualidad y considero que no basta solo con un cambio en las condiciones económicas ya que lo más importante es un cambio de cultura, lo cual es mucho más difícil de lograr y en el cual muchas empresas u organizaciones deberían de pensar para ser una empresa exitosa.



REFERENCIAS

Furnham, Adrian; Psicología Organizacional; Alfaomega.2006

Palaci Descals, Francisco José; Psicología de la organización. Prentice Hall/ Pearson.2008

Rodríguez Estrada, Mauro; Psicología de la organización. Trillas.2007.

Jones, Gareth. R; Teoría organizacional. Pearson.2008

Spector, Paul. Psicología industrial y organizacional. Manual moderno.2005

G. Aamodt Michael; Psicología industrial/organizacional. Cengage Learning.2010

