



**Nombre del alumno: Juliana Perez
Mendez**

**Nombre del profesor: Hilda Enriqueta
Islas Hernández**

Materia: psicología organizacional

PASIÓN POR EDUCAR

Nombre del trabajo: ensayo

Licenciatura: Psicología

Motivación laboral.

En este ensayo hablaré de las perspectivas teóricas de la motivación, factores que favorecen la motivación laboral, políticas de estímulos y futuras tendencias de la motivación laboral.

La motivación laboral es entendida como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual. La motivación laboral ha constituido un proceso de gran relevancia tanto desde la perspectiva de la investigación como de la gestión organizacional.

Se han desarrollado un gran número de teorías al respecto a lo largo de la historia en busca de la clave definitiva motivacional. Las teorías motivacionales están divididas en teoría de contenido y teoría de proceso.

Las teorías de contenido fueron las primeras hipótesis desarrolladas desde el punto de vista temporal y las teorías de proceso estudian el proceso de pensamiento por el que éstas se motivan.

Dentro de las teorías de contenido están:

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, Abraham Maslow planteó una jerarquía de necesidades que motivan a las personas, tiene cinco categorías y son las siguientes:

- Necesidades fisiológicas
- Necesidades de seguridad
- Necesidades de relación social
- Necesidades de ego o estima
- Necesidades de autorrealización.

El modelo E-R-C de Alderfer, Clayton Alderfer remodeló la teoría de la jerarquía de las necesidades, reduce las cinco necesidades planteadas por Maslow a tres, estas son:

- Necesidades de existencia
- Necesidades de relación
- Necesidades de crecimiento.

Teoría bifactorial de Herzberg, analiza la motivación laboral desde una perspectiva externa en vez de desde las necesidades humanas, su modelo de motivación se basa en la división de dos grupos de factores principales:

- Los factores higiénicos
- Los motivacionales.

Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland, esta nueva teoría trata acerca de tres impulsos dominantes que influyen en la motivación, se clasifica en tres tipos de necesidades que son:

- Las necesidades de logro

- Las necesidades de poder
- Las necesidades de afiliación.

Esta teoría elaborado por McClelland admite que en las organizaciones se trate de manera diferente y personal a los trabajadores dependiendo de la tendencia de cada uno, aumentando la motivación de los empleados.

Teoría X e Y de McGregor, analizó durante un periodo de tiempo el comportamiento de los líderes frente a sus subordinados en relación a lo que cada jefe pensaba de ellos. Dependiendo de ello, aconseja un modelo de dirección o liderazgo diferente para alcanzar el nivel máximo de motivación de sus empleados. Identificó estas dos posiciones extremas que denominó teoría X y teoría Y.

Según la teoría X los trabajadores:

- Trabajan lo menos posible ya que el trabajo no es una actividad atractiva para ellos, es por esto que son obligados mediante coacción
- Su única y gran motivación es el dinero y carecen de ambición
- Los trabajadores no se sienten motivados a cumplir los objetivos de la empresa si no fuese por la dirección.

Según la teoría Y los trabajadores:

- Poseen un grado alto de ingenio, creatividad e imaginación
- Son resolutivos ante los problemas de la empresa
- El trabajo es considerado por ellos como algo natural sintiéndose motivados en su realización y mejora.

Dentro de las teorías de proceso se destacan las siguientes:

Teoría de las expectativas de Vroom, según Vroom, la motivación es producto de tres variables, -
Valencia: Orientación actitudinal que cada individuo le asigna a diferentes resultados

- Expectativa: Grado de convicción acerca de la posibilidad de que la relación entre el trabajo
- Medios: Estimación que realiza un individuo acerca de la probabilidad del vínculo entre recompensa y desempeño.

La combinación de estos tres factores crea la aparición de la motivación laboral en los trabajadores.

Teoría del establecimiento de metas y objetivos de Locke, Los puntos más importantes de esta teoría se resumen en estas ideas:

- La fijación de objetivos claros aumenta la productividad de los trabajadores
- Un objetivo complejo aceptado por el trabajador motivará más que un objetivo sencillo
- Es muy positivo para la empresa involucrar a los trabajadores a la hora de fijar los objetivos ya que aumentará su comprensión

También existen otras teorías que se han ido desarrollando acerca de la motivación laboral, estas son:

Teoría de la reducción del impulso de Hull, dividió las necesidades en primarias y secundarias.

Teoría del refuerzo o condicionamiento operante de Skinner, define cuatro tipos de reforzamiento:

-Reforzamiento positivo

-Reforzamiento negativo

-Extinción

-Castigo.

En relación al ámbito laboral, Skinner propone que la dirección de la empresa necesita comprender de manera profunda la relación comportamiento-consecuencia. De esta manera podrá establecer estrategias dentro del trabajo para fomentar las conductas deseables y dificultar las indeseables.

También existen factores que favorecen la motivación laboral, factores externos y factores internos.

Los factores externos a la organización son aquellos elementos que tienen su origen en el exterior y por lo tanto no pueden ser modificables desde dentro de la compañía, los factores externos más relevantes a tener en cuenta por la empresa son:

-Los factores individuales (la personalidad)

-Los ciclos vitales

-Las circunstancias personales y el contexto cultural.

Los factores internos modifican la motivación y la voluntad de los trabajadores a partir de diez maneras de recompensar diferentes modelos de conducta, estos son:

-El dinero

-El reconocimiento y el elogio

-El tiempo

-Piece of cake

-Promociones y desarrollo profesional

-Trato de calidad y elección de tareas

-Autonomía

-Formación

-Acciones outdoor y recreación laboral

-Regalos

-Los modelos organizacionales.

Una vez analizados los factores que favorecen que los empleados estén más motivados, es interesante analizar la gestión de esos factores a través de estrategias, Michael Laboeuf cita las seis estrategias más eficientes para motivar a los empleados, estas son:

- Recompensar las soluciones consistentes y el trabajo inteligente de calidad
- Premiar el espíritu de riesgo de los trabajadores
- Premiar la creatividad aplicada
- Premiar la simplificación y no la complicación inútil
- Premiar la lealtad, no la rotación del personal
- Gestionar la desmotivación laboral.

Las tendencias futuras de la gestión de la motivación giran en torno al compromiso y el desarrollo.

A partir de estas dos fuerzas motivacionales, surgen los modelos y estrategias que motivarán a los empleados en un futuro a corto plazo.

En conclusión en el ámbito laboral se pueden aplicar cualquiera de las teorías de motivación para mejorar el desempeño de los trabajadores y también aplicar los diferentes estímulos motivacionales así como también aplicar nuevas estrategias.