



**Nombre de alumno:**

Deysi Sarai Lara Roblero

**Nombre del profesor:**

Icel Bernardo Lepe Arriaga

**Nombre del trabajo:**

Ensayo- unidad 2 las personas  
en las Organizaciones y

Teorías de Motivación

**Materia:** comportamiento  
organizacional

**Grado:** 5

**Grupo:** c

Frontera Comalapa a 13 de marzo 2021

INDICE	PÁGINAS
INTRODUCCION.....	2
LA MOTIVACION.....	3- 4
TEORIAS DE MOTIVACION.....	4-5
CONCLUSION.....	5
BIBLIOGRAFIA.....	5

## **INTRODUCCION**

Como podemos apreciar el tema de recursos humanos hasta hace unos años ha cobrado fuerza y se ha posicionado como un elemento de gran importancia para todas las empresas, por lo cual es de gran trascendencia para todas las empresas que sepan apreciar los diferentes tipos de factores y los cuales influyen de manera directa sobre el rendimiento laboral del personal en cada organización.

Es aquí donde la motivación resalta sobre todas las empresas ya sean públicas o privadas y es por lo cual el personal percibe la forma de incrementar su potencial y así poder satisfacer las metas personales aun de la misma empresa.

Para hablar sobre la motivación primeramente tenemos que dejar en claro lo que es, ya que cada individuo cuenta con una forma distinta de motivación a diferencias de los demás y es con lo cual es impulsado alcanzar los objetivos deseados.

Este ensayo está enfocado principalmente en dar a conocer la importancia de la motivación laboral y cuáles son las técnicas más adecuadas para poder llevarla a cabo y así poder lograr la satisfacción de la organización y de los trabajadores; para ello se dará a conocer de la siguiente manera.

## **LA MOTIVACIÓN**

Los actos del ser humano son guiados por su conocimiento lo que piensa, sabe y prevé. La motivación se explica en función de los conceptos como fuerzas activas e impulsoras, traducidas por palabras como deseo y rechazo. El individuo desea poder, estatutos y rechaza el aislamiento social y las amenazas a su autoestima (Chiavenato, 2000:41).

Desde un punto de vista personal y a sabiendas de la gran cantidad de exigencias que se cuenta dentro y fuera del mercado empresarial, que día a día la competencia es más exigente, la tecnología crece a pasos gigantescos, porque no darle un plus a nuestro personal, invirtiendo en darles un mejor nivel de vida, mejores tratos, valorar más la presencia dentro de la empresa y motivarlos de tal manera que ellos mismos se pongan la camiseta de nuestra empresa.

Una secuela de una mala administración sobre el recursos humano se puede ver reflejada de manera lógica en el estrés laboral, en México como en muchos países esta enfermedad o padecimiento es la que más afecta a los empleados y esto se debe al nivel de exigencias que estos soportan en sus jornadas laborales, como lo proyecta la compañía REGUS, solo en México el 75% de las personas padecen estrés y se origina pese al entorno laboral. Haciendo este un factor negativo para toda empresa, ya que a partir de esto se puede suscitar que el personal se enferme y con ello se ausenten, relacionado a esto baja el nivel de producción y con esto disminuye el nivel de competencia en un mercado más globalizado, donde el capital humano pierde su valor como pieza clave para el éxito de la misma organización. Por lo cual se vuelve a recalcar la importancia que la motivación puede realizar dentro de los empleados y de forma directa en la empresa.

Con un personal bien motivado, la proyección de su desempeño será mayor y todo esto llevara a una serie de reacciones positivas, mejorando las relaciones laborales, mayor

eficacia y eficiencia en cada actividad que se realice y esto como prueba final se verá reflejado en alcanzar las metas y objetivos en un menor tiempo.

De manera que impulsar a una persona a actuar de manera o por lo menos inducirlo a tomar un comportamiento específico. La motivación no es solo un acto, un momento o acción, es más bien, un conjunto coordinado de acciones, es un proceso y un reflejo de la personalidad del individuo.

Para la mejor comprensión de los recursos humanos en el ámbito laboral, es importante conocer las causas que originan la conducta humana.

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objeto.

## TEORIAS DE LA MOTIVACION

De acuerdo a esta teoría de Maslow, el resorte interior de una persona está constituido por una serie de necesidades en orden jerárquico, que va desde la más material a la más espiritual. Se identifican cinco niveles dentro de esta jerarquía:

- **Fisiológicas:** Tienen que ver con las condiciones mínimas de subsistencia del hombre: Alimento, vivienda, vestimenta, etc.
- **Seguridad:** Se relaciona con la tendencia a la conservación frente a situaciones de peligro. Conservación de su propiedad, de su empleo, etc.
- **Sociales:** El hombre por naturaleza tiene la necesidad de relacionarse, de agruparse informalmente, en familia, con amigos o formalmente en las organizaciones.
- **Estima:** A esta altura de la pirámide el individuo necesita algo más que ser un miembro de un grupo, se hace necesario recibir reconocimiento de los demás en término de respeto, status, prestigio, poder, etc.
- **Autorrealización:** Consiste en desarrollar al máximo el potencial de cada uno, se trata de una sensación auto superadora permanente. Son ejemplo de ella autonomía, independencia, autocontrol.

La mayoría de las teorías dicen que el proceso de motivación está dirigido a las metas o a las necesidades. Las metas son los resultados que busca la persona y actúan como fuerzas vitales que la atraen. Alcanzarlas reduce las necesidades humanas. Las metas pueden ser positivas como los elogios, reconocimiento, interés personal, aumento de sueldo o ascensos, estas a su vez pueden también ser negativas como las críticas, advertencias, desinterés personal y negación de un ascenso.

Las metas positivas son muy atractivas; en cambio, las personas suelen evitar las metas que les parecen negativas.

De cierta forma se debiera buscar estrategias que establezcan y mantengan buenos principios y valores que orienten a los empleados a que ellos sientan que el desarrollo de su desempeño repercute positivamente en los intereses de la empresa, pero de la misma forma la empresa debiera valorar el grado de disposición y la cooperación del recurso

humano o equipo, implementando mecanismos que garanticen una buena motivación al punto de lograr y llegar a la satisfacción de aspiraciones e intereses particulares.

## **CONCLUSION**

Es muy importante tomar en cuenta algo que quizás muchas empresas pasan de alguna forma por alto, y esto se debe que la gran mayoría está enfocado a que el empleado saque la labor asignada o producción y así la empresa alcance su máxima producción, pero se olvidan de grandes necesidades que este pueda tener, muchos utilizan las gratificaciones como un acto de gratitud, no se trabaja para que al final reciba una remuneración. Son muchos aspectos que hay que tener en cuenta, como seres humanos fuimos creados con distintas capacidades y habilidades para poder sobrevivir, pero a medida que crece se va desarrollando.

Debemos aprender a moldear la personalidad de cada trabajador para poder obtener lo mejor que cada empleado puede aportar a la organización, brindando un ambiente de confianza y seguridad, logrando esto se lograra llegar al éxito deseado y de esta manera todo saldrán beneficiados ósea las organizaciones y trabajadores.

## **BIBLIOGRAFIA**

Instituto nacional del emprendedor .10

[https://www.inadem.gob.mx/10\\_formas\\_de\\_motivar\\_al\\_personal\\_de\\_tu\\_empresa.html](https://www.inadem.gob.mx/10_formas_de_motivar_al_personal_de_tu_empresa.html)

<https://www.geostiplois.com> motivación para mejorar el desempeño

Antología Comportamiento Organizacional/contaduría Publica UDS