

Nombre de alumnos: Diana Carolina Solís García

Nombre del profesor: Gerardo Garduño

Nombre del trabajo: Súper nota

PASIÓN POR EDUCAR

Materia: Comportamiento organizacional

Grado: 4°

Grupo: Medicina veterinaria y Zootecnia

PROCESO DE MOTIVACIÓN

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 (elogios, reconocimiento, interés personal, aumento de sueldo o ascensos) o negativas (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.



Las necesidades pueden ser fisiológicas, psicológicas o incluso sociológicas. Ellas son el motor de las respuestas conductuales o las desencadenan.



Las personas enfrentan el estrés o frustración de diferentes maneras.

El absentismo o la evasión son actitudes de defensa para huir de un ambiente de trabajo desagradable e insatisfactorio, y se pueden manifestar como ausencia física o no física.

La agresión es una reacción ante la insatisfacción de las necesidades en el entorno laboral.

La racionalización es otra forma de comportamiento defensivo; consiste en explicar el fracaso de modo que otros lo acepten, al menos parcialmente.

Se puede comprender y explicar mejor de la siguiente manera:

- Las necesidades y las carencias provocan tensión e incomodidad en la persona, lo que desencadena un proceso que busca reducir o eliminar esa tensión.
- La persona escoge un curso de acción para satisfacer determinada necesidad o carencia y surge el comportamiento enfocado en esa meta (impulso).
- Si la persona satisface la necesidad, el proceso de motivación habrá tenido éxito. La satisfacción elimina o reduce la carencia. No obstante, si por algún obstáculo no logra la satisfacción, surgen la frustración, el conflicto o estrés.
- Esa evaluación del desempeño determina algún tipo de recompensa (incentivo) o sanción para la persona.
- Se desencadena un nuevo proceso de motivación y se inicia otro ciclo.



Bibliografía

Universidad del Sureste. (2021). Comportamiento Organizacional. Antología, 2021.