

Alumna: Alexa Paola Villarreal Cerdio

Licenciatura en Enfermería

Materia: Proyección Profesional

Catedrático(a): Víctor Antonio González Salas

Tema: Cuestionario del capítulo 9.- Motivación

Tapachula, Chiapas a 15 de marzo 2022

CUESTIONARIO DEL TEMA DE MOTIVACIÓN

1. ¿Qué es la motivación?

La palabra motivación proviene del latín movere, que significa mover. Algunos autores se concentran en ciertos factores que estimulan y dirigen las acciones de las personas. Otros señalan metas a alcanzar. Otros más afirman que la motivación es la manera de incitar un comportamiento, imbuirle energía, mantenerlo y dirigirlo, así como el tipo de reacción subjetiva que se presenta cuando todo ello ocurre..

2. Explique el significado de necesidad, impulso y recompensa.

La necesidad: Se puede definir como una carencia sentida por el cerebro. La carencia se transforma en necesidad dependiendo de la resistencia de cada individuo y de sus experiencias respecto a la satisfacción de determinadas necesidades.

Recompensa: Se asocia muchas veces a las necesidades y los deseos, sin embargo existen diferencias existenciales. La necesidad se convierte en un motivo cuando alcanza un nivel adecuado de intensidad. Se puede definir como la búsqueda de la satisfacción de la necesidad que disminuye la tensión ocasionada por la misma.

Impulso: También se les llaman motivos, son los medios que sirven para aliviar las necesidades. El impulso genera un comportamiento de búsqueda e investigación, cuya finalidad es identificar objetivos o incentivos que, una vez atendidos, satisfarán la necesidad y reducirán la tensión. Cuanto mayor sea la tensión, mayor será el grado de esfuerzo.

3. Comente cómo funciona el proceso de motivación.

El proceso de motivación se puede explicar de la siguiente manera:

1. Las necesidades y las carencias provocan tensión e incomodidad en la persona, lo que desencadena un proceso que busca reducir o eliminar esa tensión.
2. La persona escoge un curso de acción para satisfacer determinada necesidad o carencia y surge el comportamiento enfocado en esa meta (impulso).
3. 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 el estrés

4. ¿Cuáles son las principales teorías del contenido de la motivación? ¿Qué tienen en común?

Existen ocho teorías que han precedido sobre el conocimiento actual sobre qué motiva al ser humano. A través de las teorías y a lo largo de la historia del ser humano se ha intentado conocer qué es lo que lo motiva a otro a realizar determinada tarea y cuáles son las condiciones necesarias para obtener el resultado esperado:

- **jerarquía de las necesidades de Maslow.** El gráfico de Maslow representa distintos niveles de requerimientos en forma piramidal, abajo los básicos y los superiores o racionales, arriba. La movilidad a cada categoría se da según el grado de satisfacción de la persona, solo si la necesidad inferior le es contemplada podrá acceder a nuevas o

superiores autorrealizaciones. Cubriendo las necesidades como alimento y vestimenta, alcanzando relaciones efectivas duraderas y el reconocimiento

- **factor dual Herzberg.** Mediante encuestas que indagaron la satisfacción de las personas en sus trabajos, se determinó que el bienestar tiene relación con la estimulación personal, el reconocimiento, los logros y la autorrealización, llamados factores motivadores. Los factores higiénicos, los cuales se refieren al entorno en donde el trabajador realiza su trabajo, las condiciones y las políticas de la organización influyen en su estado de ánimo. El trabajador desea la autonomía, la retroalimentación y el ambiente de trabajo de estímulos primordiales
- **tres factores de McClellan.** Esta teoría sostiene que las personas tienen tres características que los motiva hacia sus metas: *logro, poder y afiliación*
- **teoría X y teoría Y de McGregor.** Bajo la suposición de que una de las características de las personas es la pereza al trabajo, explica que la teoría X en la motivación se consigue a base de controles y castigos, y la teoría Y sobrevalora el esfuerzo y compromiso como motivadores
- **de las expectativas.** Se enfoca a conocer lo que la persona busca dentro de la organización y la forma en que intentará alcanzarlo, porque el grado de motivación está determinado por lo que crea que tiene de valioso para él las metas y los incentivos
- **ERC del Alderfer.** Basada en la teoría de Maslow. Destaca tres necesidades para lograr la motivación: *existencia, relación y crecimiento*
- **fijación de metas de Edwin Locke.** El valor de las metas se basa en el impulso que les da para que se logren a través de: tener más atención a su tarea; movilizar la energía y el esfuerzo; aumentar la persistencia y ayudar a la elaboración de estrategias, y
- **equidad de Stancey Adams.** Trabajar motivado y recibir reconocimiento reditúa en beneficio de la organización

Son teorías que al final hablan de las necesidades que tiene el ser humano, y la forma de cómo tratar de complacer o cumplir cada una de ellas. A través de un proceso Biológico, Psicológico y Social o interno (Biopsiquicosocial).

5. Explique la teoría de la pirámide de las necesidades.

La pirámide de Maslow es una teoría sobre la motivación y trata de explicar qué impulsa la conducta humana. El nombre procede de su autor, el psicólogo humanista Abraham Maslow, que en la primera mitad del siglo XX habló en su obra de la teoría sobre la motivación humana. Esta teoría es una de las más conocidas, ya que explica de forma sencilla y muy visual el comportamiento humano según sus necesidades.

La pirámide se divide en cinco niveles que están ordenados de manera jerárquica teniendo en cuenta las necesidades que van atravesando los seres humanos. Cuando las personas tengan cubiertas sus necesidades básicas pasarán a otras necesidades más avanzadas, es decir, subirán de nivel en la pirámide. A medida que vayan satisfaciendo las necesidades más básicas, las personas desarrollarán deseos más elevados hasta llegar a la cima

6. ¿Cuáles son las necesidades de orden inferior y las de orden superior? ¿Cómo funcionan?

Las necesidades humanas están dispuestas en una jerarquía de importancia: una necesidad superior sólo se manifiesta cuando la necesidad inferior (más apremiante) está satisfecha. Toda

necesidad se relaciona con el estado de satisfacción o insatisfacción de otras necesidades. Una vez satisfechas las necesidades básicas de alimentación, vestido y abrigo, el hombre desea amigos, y se torna social y grupal.

Una vez satisfechas estas necesidades adquisitivas, desea reconocimiento y respeto de sus amigos, y realizar su independencia y competencia. Satisfechas estas necesidades de estatus y autoestima, pasa a buscar la realización de sí mismo, la libertad y modos cada vez más elevados de ajuste y adaptación.

- **Necesidades de orden inferior:** físicas y de seguridad.
- **Necesidades de orden superior:** sociales, estima y autorrealización.

La necesidad inferior (más apremiante) monopoliza el comportamiento del individuo y tiende a organizar automáticamente las diversas facultades del organismo. En consecuencia, las necesidades más elevadas (menos apremiantes) tienen a quedar relegadas en un plano secundario. Sólo cuando se satisfacen las necesidades inferiores surgen gradualmente las necesidades más elevadas.

Debido a esta preeminencia, no todos los individuos consiguen llegar a los niveles más elevados de las necesidades, porque deben satisfacer primero las necesidades inferiores.

7. Explique la teoría ERG.

Esta teoría se refiere a un enfoque de motivación que propone una jerarquía de tres categorías de necesidades de existencia, de relación y de crecimiento. El modelo de Alderfer contiene al igual que el de Maslow una hipótesis progresiva en la que dice que para que una necesidad aparezca como factor de motivación de la conducta antes es necesario que la necesidad inmediata inferior sea razonablemente satisfecha, pero adicionalmente el modelo ERG también adopta una hipótesis de regresión de la frustración, esta sostiene que cuando los individuos ven frustrada la satisfacción de una necesidad superior, vuelve a imponerse sobre ellos la necesidad del nivel inmediato inferior.

8. Explique la teoría de los dos factores.

La Teoría de los dos factores¹ de 1959 es una teoría formulada por el psicólogo Frederick Herzberg para explicar mejor el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo. Este autor plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas:

- La *satisfacción* es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.
- La *insatisfacción* es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo

9. Explique la teoría de las necesidades aprendidas.

La teoría de McClelland se basa en tres tipos de necesidades: de afiliación, de logro, y de poder; las cuales son adquiridas en la cultura y se toman como fuente de motivación ya sea propia o de tus compañeros de trabajo. Las necesidades que predominan en una persona incluso pueden ser de utilidad si deseas saber en qué tipos de puestos obtendrá una mayor motivación.

10. Compare las teorías del contenido de la motivación.

Este tipo de teorías tienen como objetivo el estudio de todos los aspectos que pueden servir de aliciente para las acciones humanas. La motivación es muy importante en el ser humano, ya que eso lo activa para conseguir algo determinado. Es como un impulso en el proceso de acción en el que un individuo lleva a cabo una conducta determinada para obtener algo. Pueden existir diferentes tipos de motivaciones. Por ejemplo, la motivación laboral y personal, entre otras.

Por ejemplo, la jerarquía de las necesidades humanas de Maslow, la teoría bifactorial de Herzberg, teoría de la existencia, relación y progreso de Alderfer y teoría de las tres necesidades de McClelland.

11. ¿Cuáles son las principales teorías del proceso de motivación? ¿Qué tienen en común?

- La Teoría de Equidad: Se refiere la comparación que las personas hacen ante el nivel educativo puesto, trabajo, nivel económico entre otras personas.
- La Teoría de la Definición de Objetivos: Da a conocer el esfuerzo y tiempo y lo que tienen que lograr para alcanzar las metas que se propongan.
- La teoría de expectativas: Es donde la persona puede sentirse motivada y capaz de poder lograr las tareas que le son otorgadas en los puestos de trabajo.
- La teoría del esfuerzo, de la conducta y comportamiento de las personas: En esta teoría las personas pueden cambiar la conducta dependiendo el entorno en el que se encuentren, si positivo esta persona puede reforzar su seguridad en sí mismo para lograr poder ser mejor.

Podemos mencionar que los recursos humanos son lo primordial dentro de una organización; si el capital humano no posee altos niveles de desempeño, la empresa no logra ser competitiva. Y aquí entran en juego dos conceptos que están muy relacionados entre sí: el liderazgo y la motivación.

Por lo tanto, la motivación laboral hace alusión a la capacidad de las empresas para generar un estímulo positivo en sus trabajadores, fomentando un sentido de pertenencia, brindando posibilidades de ascenso, un salario acorde, reconociendo su trabajo, promoviendo el trabajo en equipo.

12. Explique la teoría de la definición de los objetivos.

La teoría del establecimiento de metas u objetivos supone que 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. La investigación a partir del modelo ha permitido formular conclusiones relevantes para la motivación del comportamiento en el contexto organizacional.

13. ¿Qué son la autoeficacia y la realimentación autogenerada?

La autoeficacia es importante para que cada individuo formule su reconocimiento a partir de sus capacidades, habilidades y actitudes para alcanzar el éxito o enfrentar un desafío. Se denomina como autoeficacia el conocimiento que los individuos tienen acerca de sus capacidades y confianza para alcanzar una meta o enfrentar una situación. Sobre autoeficacia existen diversas investigaciones realizadas por destacados psicólogos, entre ellos Albert Bandura quien desarrolló la Teoría de aprendizaje social.

14. Explique la teoría de la equidad.

La teoría de la equidad muestra que las personas comparan sus aportaciones y recompensas con las de otros para evaluar si existe equidad o inequidad en aquello que aportan a la organización y en lo que reciben de ella.

15. Explique la teoría de las expectativas.

También es conocida como teoría de la expectación, y parte del supuesto de que las necesidades humanas se pueden satisfacer observando ciertos comportamientos. En una situación cualquiera, las personas deben optar por varios comportamientos que podrían satisfacer sus necesidades.

La teoría de las expectativas argumenta que el comportamiento depende de tres factores: la relación entre esfuerzo y desempeño, entre desempeño y recompensa y entre recompensa y objetivos personales

16. Explique el significado de expectativa, instrumentalizado y valencia y cómo aumentarlas.

Valencia: es el valor o la importancia que se concede a una recompensa específica. Cada persona tiene preferencias (valencias) por determinados resultados finales, lo cual recuerda la teoría del campo de Lewin.

Una valencia positiva indica el deseo de alcanzar determinado resultado final, mientras que una valencia negativa implica el deseo de evitar determinado resultado final.

Expectativa: es la creencia de que el esfuerzo llevará al desempeño deseado. Existen objetivos intermedios y graduales (medios) que conducen a un resultado final (fines).

Instrumentalidad: es la creencia de que el desempeño está relacionado con las recompensas deseadas. Se establece una relación causal entre el resultado intermedio y el final.

Si la persona percibe que no existe relación alguna entre una productividad alta y una recompensa económica, la instrumentalidad será nula; es decir, la productividad no le servirá para ganar más. El deseo de la persona (valencia) de alcanzar una productividad elevada para obtener una recompensa económica está determinada por la suma de las instrumentalidades y las valencias de todos los resultados finales.

17. Explique la teoría del refuerzo y las cuatro estrategias para modificar el comportamiento.

La teoría del refuerzo es aquella que se centra en señalar que el comportamiento del ser humano está condicionado por los refuerzos, los estímulos que hacen que determinadas conductas se repitan o no. Por ejemplo, refuerzos positivos o negativos. ... Esta teoría está vigente en el mundo de la psicología.

1. Reforzadores positivos

Los reforzadores positivos son todas aquellas consecuencias que aparecen tras una conducta y que la persona considera satisfactorias o beneficiosas.

2. Refuerzo intermitente

En estos casos solamente se refuerzan la conducta de la persona en determinadas ocasiones. Este programa a su vez se subdivide en dos categorías: refuerzo de intervalo (fijo o variable) o refuerzo de razón (fijo o variable)

3. Reforzadores negativos

Al contrario de lo que popularmente se cree, los reforzadores negativos no consisten en administrar castigos o estímulos aversivos a la persona; sino todo lo contrario.

18. Explique el modelo integral de la motivación.

En esta parte se explicarán las Teorías de la Motivación. Diversos autores intentan describir la Motivación desde su propia perspectiva. Muchas son complementarias y a veces se contradicen. Fueron

Formuladas en distintas épocas y con distinto nivel de apoyo empírico.

BIBLIOGRAFÍA

Chiavenato, Idalberto. Comportamiento organizacional. Mc. Graw Gill. Cd. México. Pp. 235-266

