

## **ENSAYO**

**Psicología organizacional**  
Antonio Galera Perez.



**PRESENTA EL ALUMNO:**

**Edwin Yair Velazquez Vázquez**

**GRUPO, SEMESTRE y MODALIDAD:**

**Ier. Semestre "A" Semi Escolarizado**

**Pichucalco Chiapas**

La motivación toma un papel importante dentro de las organizaciones o empresas ya que esta aumenta o disminuye la productividad y calidad del trabajo de los empleados, debido a que esta mantiene o dirige la conducta de los individuos para lograr un objetivo, podría decirse que la motivación es un impulso que provoca ciertas conductas o lleva a elegir una alternativa u opción entre tantas que se pueden tomar, detrás de cada acción o toma de decisión siempre se encontrara una finalidad, la conducta siempre está dirigida hacia algún objetivo, es aquí donde se debe de tener en cuenta las necesidades de las personas o trabajadores en el caso de las empresas, ya que de esta manera se podrá encontrar la manera adecuada de motivar a los trabajadores o personas para aumentar su productividad y calidad de trabajo, ya que toda conducta o decisión tiene una finalidad u objetivo.

Existe tanto la motivación intrínseca como la extrínseca, la manera en que estas se producen es diferente, mientras que la motivación intrínseca se da sin la necesidad de un incentivo o de recibir algo a cambio por alguna conducta o acción, es decir, se da por la simple sensación de placer al realizar algo, la motivación extrínseca se da por el echo de recibir algo a cambio, un premio o remuneración por el esfuerzo, es decir, todo lo contrario de la intrínseca, pero que al final tienen el mismo resultado, motivar a las personas a realizar alguna acción. ***“Por otra parte, se puede concebir a la motivación como aquellos procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta”*** (Ramírez, Marzo 2008, pág. 143)

Una vez entendido un poco sobre lo que es la motivación, su función y los tipos de motivación, podemos hablar sobre las características de las personas motivadas, esto ayudara a motivar mejor a las personas o trabajadores dependiendo del objetivo que se tenga, las personas motivadas tiene confianza en sus habilidades y talentos, conocen sus fortalezas y debilidades, saben reconocer sus errores, tienen una actitud positiva, son persistente y perseveran para lograr sus metas y tienen claro sus objetivos, conociendo estas características sabrás que personas necesitan motivación y quienes no ahorrando así tiempo y pudiendo utilizarlo de mejor manera. ***“Prácticamente todo el comportamiento de los seres humanos es motivado. Las necesidades e impulsos crean estados de tensión interna que funcionan como input para que el organismo analice su entorno y procure satisfacer dicha necesidad”***. (Ramírez, Marzo 2008, pág. 143)

La motivación no es lo único que puede afectar el desempeño y la calidad de este en los trabajadores, factores como cantidad del trabajo, responsabilidad, conocimiento del trabajo,

capacitación, manera en la que destinan los recursos y las oportunidades que se les brinda a los trabajadores son factores que juegan en contra, así como el reconocimiento adecuado por el trabajo o esfuerzo realizado, una vez teniendo en cuenta estos factores se mejorara en gran medida la calidad del trabajo y el desempeño del personal en las organizaciones o empresas.

Los seres humanos tenemos necesidades, desde las más básicas hasta las trascendentes como lo explica la pirámide del psicólogo Abraham Maslow, necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y al final las de autorrealización, cuando se atiende y se atiende de manera correcta estas necesidades dentro de la empresa no solamente se mejorara en gran medida la calidad y desempeño de los trabajadores si no también se mejorara y se creara un ambiente laboral sano y estable, mejorando la comunicación entre empleados y empleado-jefe.

Ya que se toma en cuenta y se entiende el valor de las necesidades de la motivación y de como estas aumentan o disminuyen la productividad, podemos hablar sobre los trabajadores, dejar de verlos como maquinas y verlos como lo que realmente son, lo cual serian seres humanos, la percepción es parte de esto, de los trabajadores, una frase que sirve como ejemplo de esto es "No me pagan por esto" o "No me pagan lo suficiente" ya que los trabajadores se esfuerzan en su mayoría o la calidad de su trabajo es equivalente al valor que ellos creen que tiene su trabajo, una manera de evitar esto es una remuneración o compensación por su esfuerzo, así como un buen trato o relación jefe-empleado, la frustración es otro factor humano, la manera en la que se da y la manera en la que se lidia con él, todo esto si no se toma en cuenta o no se trata de la manera correcta puede terminar en un estrés laboral, este va cada vez mas en aumento y es más frecuente, como se menciono anteriormente, la cantidad de trabajo que se le asigna a un empleado es importante, ya que si se le asigna demasiado trabajo esto puede llegar a frustrarlo y por consecuencia estresarlo, perjudicando su desempeño, en este caso la persona de recursos humanos debe de contar con una buena preparación para poder brindar apoyo u soluciones a los trabajadores, ya que existen métodos para el manejo del estrés como lo serian, hacer ejercicio, evitar situaciones estresantes, reconocer las cosas que no se pueden cambiar, cambiar la perspectiva o hacer cosas que uno disfrute.

Después de haber hablado sobre la motivación las perspectivas, el desempeño y sobre los trabajadores como seres humanos, se puede entender que la productividad y la calidad de este no es algo que se pueda obtener de una manera sencilla y tan rápida por parte de

los trabajadores, siendo a si importante tomar conciencia sobre el papel fundamental que los trabajadores tienen sobre las empresas o las organizaciones.

## Bibliografía

Ramírez, R. J. (Marzo 2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos. *Daena: International Journal of Good Conscienc*, 143-145. Obtenido de <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64838578/referencias-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1655060160&Signature=YMXIGbsiXd7shpBGvoLHXCMVyxIBKtcBfFoJd8W~KAvbHDrJIDViLtAAag1iLWoMgS~Q2P1Qq0BGOY7lh1j1tYke7rW134qT8oF5KfYD2ajUMV-YpJwr1ZDd0CM1iroR9dTxBx0-7ooPI-D>

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/734614ae38dbd5efc6ce4e27a3d97255.pdf>

libro uds web, psicología oganizacional.

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64838578/referencias-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1655078852&Signature=KqBX3hhFzCMZ4QX2VeGkAFozQKz9-eKS5QiLIO~4BT3LojPvv~dX20mUwXq0YSpu4dYSEmAerF8bInbsDC9IEAAFYE5sP3pJgCJqgPxvw3iHDBD4vV-OCTaNV4I-Tmyqa5JcQQhw2qRx8DqVFLgG3GhoaHPjMfeNCb~5MChW-74ff2eFWMJcyaPJ3F-E856~Fdu8-otbL~ML-JuzCIYLrw6IP6J7u4OADjsW7YvKvly-ke7cRzLlebs4ZfaBMnCGImjo-5rhw~6iI2ICofpvmICWydt3~gR4TDYVuDtaTRtYICtBnvQb9gyXNWN0ERowHhJwAhilAk4yFTMrYPOXQ\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64838578/referencias-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1655078852&Signature=KqBX3hhFzCMZ4QX2VeGkAFozQKz9-eKS5QiLIO~4BT3LojPvv~dX20mUwXq0YSpu4dYSEmAerF8bInbsDC9IEAAFYE5sP3pJgCJqgPxvw3iHDBD4vV-OCTaNV4I-Tmyqa5JcQQhw2qRx8DqVFLgG3GhoaHPjMfeNCb~5MChW-74ff2eFWMJcyaPJ3F-E856~Fdu8-otbL~ML-JuzCIYLrw6IP6J7u4OADjsW7YvKvly-ke7cRzLlebs4ZfaBMnCGImjo-5rhw~6iI2ICofpvmICWydt3~gR4TDYVuDtaTRtYICtBnvQb9gyXNWN0ERowHhJwAhilAk4yFTMrYPOXQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

