



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Flor de Liz García Mendoza

Nombre del tema:

Parcial: I

Nombre de la Materia: psicología organizacional

Nombre del profesor: Antonio Galera Pérez

Nombre de la Licenciatura: Psicología

Cuatrimestre: 6

Lugar y Fecha de elaboración Pichucalco, Chiapas, 18 de Mayo del 2022

La motivación en la organización

Una característica de la humanidad o del hombre, tanto en el ámbito social y laboral, la motivación se encuentra como uno de los procesos que más necesitamos para hacer actividades, sin ello, las empresas y organizaciones no existirían; las empresas necesitan que los empleados y personas enlazadas a ellos sean capaces de hacer su trabajo para poner su nombre en alto para lograr una mejor competencia y distribución comercial, se han dado a conocer que la motivación es algo esencial para el trabajo, sin motivación no podemos ser capaces de hacer algo que deseamos, con la motivación podemos tener buenos resultados y es algo que para las empresas necesita y para ellos hay modelos y estrategias para que el personal pueda tener una motivación y buena apariencia dentro y fuera de la organización, así como encuestas de satisfacción, horarios flexibles o buena actitud de socialización y etc.

La motivación es conocida como una habilidad requerida que permite explotar las capacidades y habilidades de una persona para llegar a un objetivo o una meta, todas las personas nos motivamos o necesitamos ser motivados, para el ámbito laboral, es decir, las organizaciones y las empresas para poder alcanzar sus propios objetivos necesitan que el personal que trabaja para ellos estén motivados, para ello muchas de las empresas necesitan de la opinión pública de sus trabajadores y de la clientela, una herramienta para saber de ello son las ED y encuestas de satisfacción laboral que son requeridos para conocer la honestidad de la experiencia, servicios y trato de la organización a ellos, es algo requerido ya que muestra que la organización necesita de las opiniones para mejorar a pesar de que algunas empresas no lo requieren para no perder inversiones.

Concluye que en la medida que el trabajador esté motivado, satisfecho y con satisfacción, contribuirá con mayor eficiencia y eficacia al logro de los objetivos organizacionales. (UDS, 2022)

Douglas McGregor fue el creador de la Teoría X y Y, para entender las conductas humanas durante el entorno laboral.

El eje de la motivación de la teoría X es el binomio recompensa-penalización: trata de mencionar que las actitudes dentro de la teoría X se trata de trabajadores quienes solo dan

sus servicios y habilidades para solo obtener una recompensa monetaria, se tratan de personas quienes trabajan por la necesidad pero no por gusto, no tienen casi absoluta motivación, tratan de evitar su horario laboral a toda costa o son manipulados por sus jefes.

Desde la teoría Y se entiende que es responsabilidad y tarea de la dirección el crear las condiciones adecuadas para que las personas puedan ejercitar todas sus cualidades: esto implica que la persona necesita y/o quiere trabajar, pero están motivados por compensaciones de logro o en su caso las organizaciones se preocupan por el desempeño de sus trabajadores y dan formas para que la satisfacción sea amena para que cada personal haga un trabajo de acuerdo a sus ambiciones y habilidades.

Las necesidades que el ser humano tiene se deben a obtener la propia meta de obtener lo que uno desea o debe tener, la teoría más popular sobre las necesidades fue dada por Abraham Maslow que no se trata más que de una pirámide dividida en cinco, en la que la persona debe alcanzar uno por uno para llegar a lo más alto, todos tenemos ese deseo o ese sueño de ser personas importantes, ¿pero cómo la pirámide de las necesidades de Maslow se relaciona con la psicología organizacional? Sencillo.

La primera necesidad de Maslow que menciona son las fisiológicas, dentro del trabajo podemos relacionarlo con la comodidad dentro del área, el descanso o prestaciones de cafetería/baño o prestaciones. La segunda necesidad: seguridad, sería de una protección por permanecer en el trabajo sin que se preocupe por perderla. La tercera es la necesidad de socialización: tener un buen ambiente de relación con los compañeros de forma amistosa y un jefe comprensivo, al igual como un ambiente de solidaridad e integración. La cuarta necesidad es la estima, tener el poder de ser reconocido en su trabajo al igual como destacar en ello y debido a su esfuerzo y desempeño puedan seguir obteniendo buenos puestos, por último es la quinta que es la autorrealización que no es más que el crecimiento personal de uno mismo en su campo de trabajo, así como ser esencial para la empresa y tener la autoestima de que todo trabajo difícil podrá alcanzarlo.

Así como tal se encuentra otra teoría de las necesidades de David McClelland, *Ellos explican que las personas poseen tres necesidades que operan a nivel inconsciente y son adquiridas a lo largo de la vida mediante el aprendizaje.* (UDS, 2022)

Estas necesidades son algo similares con las de Maslow pero McClelland solo usa tres tipos de necesidades llamados: Realización, poder y afiliación, la primera se debe a que la

persona necesita enfrentarse retos acorde a su nivel de habilidades o a su nivel de creer en si mismo para llegar a su meta adquirida, toda persona necesitamos tener retos para mejorar nuestras capacidades, la segunda se debe a avanzar a lo mas alto de la jerarquia para tener el control del mando, las personas que tienen la necesidad de que otros sean dirigidos gracias a el/ella son una necesidad para ellos para influir y sentir que son importantes por sus capacidades, la ultima es mas que el deseo de ser amigable con todas las personas de su circulo laboral para no tener problemas con ellos, al igual como sentirse importantes o que lo vean como una persona confiable. Una de las cosas que no se olvida es que toda las organizaciones deben aplicas test proyectivas para obtener y conocer a sus empleados a traves de tecnicas como:

- *Técnica de Asociación: se presenta una imagen al sujeto y responde lo primero que se le viene a la mente rápidamente.*
- *Técnica de Complementación: se le presenta al sujeto una frase o historia incompleta y él debe terminarla.*
- *Técnica de Construcción: se presenta una imagen o caricatura ambiguas. El sujeto deberá inventar una historia sobre ello.*
- *Técnica de Expresión: primero se presenta una situación visual y/o verbal. Luego, se solicita que se expresan sentimientos y/o creencias de terceros involucrados en dicha situación. (UDS, 2022)*

Otra teoria seleccionada en la antologia es la Teoría de Factores de Herzberg que trato de una investigacion de diversas organizaciones para conocer los pros y contras de sus trabajos y lo que se hallo de ellos fue un resultado de que la motivacion es importante para el trabajo, esta compuesto de dos factores llamados **factores higienicos** y **factores de motivacion**.

Se define los factores higienicos se trata de la insastifaccion y es el mas usado para motivar a los empleados, y no se trata mas que de servicios basicos de la organización y empresas y el ambiente de relacion: es decir, horario flexible, descanso, salario, relaciones entre jefe y compañeros y etc. El factor motivacional se debe a la realizacion de uno mismo en el que se vincula con los sentimientos de la persona, son relacionados con la satisfaccion.

Se concluye que hay muchas formas y teorías respecto a como la organización debe mostrar interés y control máximo del bienestar del trabajo de sus trabajadores, de lo contrario si la organización hace caso omiso en invertir lo innecesario lo que sucederá es que la organización quebrará por la negligencia del trato, comodidades, salarios o pocas oportunidades de sus empleados, y es que las organizaciones se mueven en colectivo en una gran masa (para empresas grandes) o equipo (en caso de empresas pequeñas), para que la organización pueda ser de las mejores es necesario que el ambiente dentro del trabajo sea ameno tanto para la clientela y los trabajadores, y para ello necesitan la motivación.

Bibliografía

UDS. (2022). Implicación para el desempeño y la satisfacción . En *Psicología organizacional* (pág. 64). Comitan .

UDS. (2022). Teoría de las necesidades Adquiridas de McClelland . En *Psicología Organizacional* (pág. 69). Comitan.

UDS. (2022). Teoría de las necesidades Adquiridas de McClelland . En *Psicología Organizacional* (pág. 70). Comitan.