



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: SELENE MANCILLA AVELAR

Nombre del tema: MOTIVACION

Parcial: I

Nombre de la Materia: PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Nombre del profesor: ANTONIO GALERA

Nombre de la Licenciatura: PSICOLOGIA

Cuatrimestre: SEXTO

PICHUCALCO CHIAPAS 12 DE JUNIO DEL 2022

Motivación laboral

“El éxito es la suma de cada pequeño es fuerza repetido día tras día” en lo particular una frase motivadora, y es lo que hablaremos que es la motivación, pues psicológicamente podemos definirla como un impulso que provoca una conducta hacia un objetivo y buscar alternativas a una determinada situación.

Para entender mejor ¿Qué es un impulso? Pues es una reacción rápida inesperada y media hacia cualquier situación; el impulso más intenso es el de la supervivencia seguido de motivaciones que se derivan de las necesidades necesarias.

Existen muchas teorías para explicar la motivación Según Chiavenato existen tres premisas que explican la naturaleza de la conducta humana Son:

a) El comportamiento es causado. Con causa interna y externa que originan el comportamiento humano producto de la herencia y del medio ambiente

b) El comportamiento es motivado: impulsos, deseos, necesidades o tendencias, son los motivos del comportamiento.

c) el comportamiento esta orientado hacia objetivos. El comportamiento humano siempre se genera por alguna causa y siempre está dirigida hacia un objetivo.

Las personas que son motivadas tienen ciertas características estas pueden ser:

1.- tienen confianza en sus habilidades y talentos; personas más motivadas salen más rápido de las situaciones difíciles, y siempre encuentran la manera de resolver los problemas

2.- ellos pueden conocer sus fortalezas y debilidades; todos tenemos puntos débiles y puntos fuertes; pero en el caso de las personas motivadas no se sientan a lamentar por lo que no puedan hacer, ellas se enfocan en dedicar mucha energía y así lograr su objetivo.

3.- saben reconocer sus errores, buscan siempre mejorar de sus errores y buscan la forma de seguir a delante.

4.- tienen una actitud positiva, las personas motivadas manejan una actitud positiva y resuelve los problemas

5.- son persistentes. Y perseveran para lograr sus metas; cumplen lo que se propongan.

6.- tienen muy claros sus objetivos; se proyectan en el tiempo organizan sus objetivos.

Como ya he mencionado la motivación es parte fundamental en nuestra vida y en psicología organizacional nos ayuda mucho en el trabajo; buscamos esa satisfacción laboral, esto ayuda al incremento de productividad y rendimiento laboral.

Ahora hablemos de como alcanzar esta satisfacción laboral que favorece a un ambiente laboral: podemos tomar en cuenta el tipo de desempeño de cada trabajador; en este caso la variedad de habilidades, identidad de las tareas, autonomía, retroalimentación.

Douglas McGregor realizo un trabajo de la forma de pensar y de administrar una empresa En el contexto mexicano, la validez y confiabilidad utilizando la teoría X y Y; en la actualidad es considerada como ciencias administrativas, en la motivación y estudio de relaciones interpersonales (relación jefe-colaborador).

La teoría X: tiene un control de recursos humanos, es binomio recompensa-penalización.

Teoría Y: se basa en el desarrollo del esfuerzo del trabajo el ser humano acepta responsabilidades e incluso a buscar nuevas responsabilidades; para ejercitar todas las cualidades, alcanzando sus necesidades.

Otras de las teorías que rigen la motivación es la teoría de Maslow esta trata de la jerarquía de todas nuestras necesidades don él explica que tenemos prioridad; indicando con las necesidades fisiológicas o básicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidad de la autoestima, necesidades de autorrealización, todas estas representadas en forma de pirámide; Maslow decía que para que el ser humano se sintiera satisfecho tenía

que cumplir con todas estas necesidades; al necesitar ocasionaban un impulso e motivación para encontrar la autorrealización que era la cima de la pirámide; años más tarde McClelland nos enseñó a no quedarnos atrás y desarrolló la teoría de las necesidades estas se complementaban por tres niveles inconscientes y adquirida durante la vida; los niveles son:

1.- realización o logro: es la necesidad del logro asumiendo riesgos y comprometerse a la tarea.
2.- poder: busca la jerarquía del área laboral y manejar el comportamiento de los demás
3.- afiliación: el sociable, busca la estabilidad emocional en el trabajo y es recíproco
Para lograr estas necesidades McClelland se dio a la tarea de hacer cuatro técnicas y lograr el objetivo:

- 1.- técnica de la asociación.
- 2.- técnica de complementación
- 3.- técnica de construcción
- 4.- técnica de expresión

A través de las técnicas busca motivar a los trabajadores

Más adelante Herzberg hace la teoría de los factores y son

“teoría de los factores de higiene”: que consistía en “motivadores externos, lo cual el medio ambiente, salario, prestaciones, reglamentos, relaciones de colega y jefe; pues estos son extrínsecos y dependen los jefes

Ahora bien “factor de motivación” estos son internos pues se mantienen por los sentimientos y la realización personal. Y estos factores motivacionales son personales. McClelland resume que las personas satisfacen al individuo.

¿Dónde aplicamos las teorías mencionadas? Pues como se ha venido mencionando en un ambiente laboral nos ayuda al rendimiento del personal, la interacción social o el poder, los autores de las teorías mencionan el alto rendimiento y la autoestima y la sensación de logro en trabajadores.

Ya hablamos de las motivaciones pero que tal nos olvidemos de antónimo de motivación los obstáculos lo que nos desanima; cosas como el miedo y la del propio personal de forma negativa.

Los obstáculos pueden ser internos y externos:

-internos los que surgen del propio individuo

-externa: a las situaciones reales físicas necesidades que provoquen distracción y rendimiento del trabajador. Ante esto puede aparecer frustración y la persona puede presentarse agresiva, de tristeza o depresión.; puede tornarse negativa y causar conflictos personal e incluso intergrupales según una teoría de Lewin.

Unas de las problemáticas que se han ido presentando es el estrés laboral y tiene como efecto problemas físicos y psicológicos y puede venirse la cima laboral, el balance entre el esfuerzo y la recompensa obtenida obstaculiza el interés personal de autorrealizarse.

El caer en estrés es aprender a reconocerlo. El mundo los representa de maneras diferentes. Pueden ser físicas o psicológicas:

Algunos factores no solo dependen del ambiente físico si no del individuo de como cuidé la salud, el consumo de drogas, no dormir bien causa un bajo rendimiento. Debemos reconocer las cosas que podamos cambiar, hacer ejercicio cambiar la perspectiva de ver las cosas de maneras más relajadas, hacer las cosas de manera que se disfrute, aprender maneras de relajarse, compartir con los seres queridos, dormir lo suficiente, aprender a decir que no

Para evitar todo este tipo de obstáculos la empresa debe fijar estrategias en estos casos vigilar a los trabajadores donde se desempeñan mejor, buscar el problema específico que cause el bajo rendimiento, capacitar al personal a los cambios ambientales internos y externos, buscar el tipo de motivación para que se desempeñe de la mejor manera. Existen muchas prácticas psicológicas para poder descubrir este tipo de eficiencia tales son el caso

de los test los borales para ver que quien es el acto para el puesto, los test de personalidad miden la actitud del personal aun que puede variar según la estabilidad emocional.

“confiar en ti mismo no garantiza el éxito, pero no hacerlo garantiza el fracaso” (Albert Bandura).

REFERENCIA ANTOLOGIA UDS