



## ENSAYO

*NOMBRE DEL ALUMNO: FERNANDA PATRICIA HERNANDEZ DIAZ*

*NOMBRE DEL MAESTRO: ANTONIO GALERA PÉREZ*

*MATERIA: PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL*

*TRABAJO: ENSAYO*

*PARCIAL: 1 ER MODULO*

*GRUPO: LPS19SSC0920-A*

*CUATRIMESTRE: 6°*

## MOTIVACIÓN

Para empezar, la motivación es un término usado para describir los sentimientos o impulsos que hacen que alguien actúe de una manera particular. La motivación se puede dividir en cuatro categorías diferentes: intrínseca, extrínseca, de autorrealización y social. La motivación intrínseca es la motivación que proviene del interior del individuo. La motivación extrínseca proviene de fuentes externas, como recompensas y castigos. La autorrealización es cuando una persona se da cuenta de todo su potencial y establece metas para sí misma. La motivación social es la motivación que surge de combinar la motivación intrínseca y la extrínseca.

Además, la motivación es un concepto complejo y se puede explicar de varias maneras. Varias teorías sobre la motivación han sido desarrolladas por diferentes investigadores a lo largo de los años. La teoría de la motivación se basa en la suposición de que las personas están motivadas para lograr ciertas metas u objetivos. Las teorías de la motivación intentan explicar por qué las personas hacen cosas, en lugar de simplemente afirmar que las hacen. Dependiendo de la teoría a la que se suscriba, se darán diferentes explicaciones de por qué los individuos se comportan de una manera particular.

También, los factores motivacionales trabajan juntos para lograr una meta. Estos factores incluyen factores cognitivos, afectivos y fisiológicos. Los factores cognitivos son los pensamientos que una persona tiene sobre su objetivo. Los factores afectivos son los sentimientos que una persona tiene acerca de su objetivo. Los factores fisiológicos son las reacciones corporales que tiene una persona en respuesta a sus objetivos.

La teoría plantea una serie de factores a tener en cuenta para motivar. Los cuales son discriminados como higiénicos y motivacionales, pero todos hacen al bienestar general dentro de una organización. Para lograr un ideal de motivación sin duda se deben considerar a todos ellos, más allá de la tipificación.

La jerarquía de necesidades de Maslow es una teoría desarrollada por Abraham Maslow a finales de la década de 1940. Se basa en la idea de que existen cinco niveles de necesidades humanas, que son necesidades fisiológicas, de seguridad, de amor y de relación, de estima y de autorrealización. El enfoque piramidal para

comprender la jerarquía de Maslow sugiere que a medida que uno sube en la pirámide, se vuelve más satisfecho con sus necesidades básicas.

La teoría de las necesidades adquiridas de McClelland es un modelo desarrollado por Henry A. McClelland para ayudar a explicar cómo las personas aprenden y recuerdan información. Asume que los humanos tienen una necesidad innata de orden y consistencia en sus vidas, lo que los lleva a buscar significado en las experiencias. La teoría establece que una vez que los individuos encuentran sensaciones o estímulos (necesidades adquiridas), organizan estas experiencias en categorías de memoria de acuerdo con el nivel predominante de organización cognitiva en ese momento. Estas necesidades son: necesidad de logro o realización, necesidad de poder y necesidad de afiliación o social.

La teoría del factor de Herzberg, también conocida como teoría de la motivación y la higiene, es una teoría fundamental en la gestión de recursos humanos. La teoría establece que hay dos factores principales que afectan la motivación de los empleados: la motivación-higiene y la satisfacción laboral, además, la teoría plantea una serie de factores a tener en cuenta para motivar. Los cuales son discriminados como higiénicos y motivacionales, pero todos hacen al bienestar general dentro de una organización. Para lograr un ideal de motivación sin duda se deben considerar a todos ellos, más allá de la tipificación.

El aspecto más importante de la gestión del trabajo es delegar tareas y responsabilidades de manera efectiva a aquellos que están mejor equipados para manejarlas. Siempre me esfuerzo por hacer esto, ya que ayuda a maximizar la eficacia y la eficiencia de mi tiempo. Los grupos, por su propia naturaleza, presentan muchos desafíos en términos de gestión del tiempo. Debido a la compleja dinámica de la formación, gestión, toma de decisiones y coordinación de grupos, es importante comprender cómo abordar cada uno de ellos de manera eficaz.

## REFERENCIA

UNIVERSIDAD DEL SURESTE (UDS) 2022

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