



Mi Universidad

Ensayo

NOMBRE DEL ALUMNO - KARLA ALEJANDRA CADENA MAZA.

NOMBRE DEL TEMA - ENSAYO

NOMBRE DE LA MATERIA - PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

NOMBRE DEL PROFESOR - ANTONIO GALERA PÉREZ

NOMBRE DE LA LICENCIATURA - PSICOMETRÍA

CUATRIMESTRE - 6 TO

PICHUCALCO CHIAPAS.

12 DE JUNIO DE 2023

INDTRODUCCION

La motivación laboral es uno de los factores más importantes para alcanzar el éxito de una organización, ya que influye directamente en el desempeño, la productividad, la satisfacción, el compromiso y la retención de los empleados.

Es muy común escuchar que el área de Recursos Humanos impulsa el desarrollo de los integrantes de la empresa, pero no oímos hablar tanto de cómo lograr la motivación laboral y tratar a aquellos integrantes que fueron talentos prometedores en su momento, y que hoy han perdido su brillo.

Por ello, en este artículo te presentaremos todo lo que debes tener en cuenta para evaluar la motivación de tus empleados e impulsarla a través de acciones efectivas que contribuyan al cumplimiento de los objetivos globales.

UNIDAD III MOTIVACIÓN

La motivación es algo que puede ayudar a cualquier individuo a mantenerse en acción, lograr los procesos necesarios e implementar las acciones pertinentes para conseguir un logro, objetivo o satisfacer una determinada necesidad.

Cada persona tiene distintas motivaciones, y dependerá de ella el grado de motivación que tiene para conseguir lo que desea. Por ejemplo, un atleta que quiera participar en los Juegos Olímpicos, tendrá que estar muy motivado para realizar los entrenamientos pertinentes, cuidar su alimentación, ganar campeonatos y acumular experiencia para poder asistir y hacer un buen papel en ese evento.

O, por otro lado, una persona que va a empezar un curso universitario porque desea ser veterinario y su pasión es ayudar a los animales. Se enfocará totalmente en aprender y aprobar los exámenes para lograr su objetivo.

La motivación de los individuos se encuentra relacionada principalmente con su voluntad y estado anímico, debido a que también podrán influir algunos factores externos. Teniendo esta información en cuenta es esencial contar con múltiples estímulos e incentivos en las empresas.

Las personas que se encuentran motivadas presentan ciertas características especiales, las cuales son importantes reconocer e identificar en el personal, a continuación podrás conocer más información acerca de este tema que resulta de gran importancia dentro del comportamiento organizacional.

Entre las características principales de los individuos motivados se encuentra olvidar los miedos y avanzar, alcanzar lo propuesto sin rendirse en el proceso por complicado que sea y tener confianza en las habilidades y talentos que se posean.

Asimismo, las personas motivadas suelen caracterizarse por mantener una actitud positiva, siendo personas felices. Además, se mantienen alerta de las oportunidades que se

presenten para conseguir sus metas y progresar. De igual manera, tienden ser personas muy perseverantes que no se rinden hasta lograr sus objetivos.

Otra característica bastante resaltante es que las personas motivadas son visionaria y bastante creativas en múltiples aspectos, debido a esto, ante alguna dificultad buscan la solución rápidamente con ingenio.

En todas las organizaciones, ya sean privadas o públicas, la motivación desempeña un papel clave para que los empleados alcancen determinados fines, objetivos empresariales y también sus propias metas. Existen muchas teorías de motivación y, en su mayoría, se relacionan con la satisfacción laboral de los empleados. Pero no es lo mismo conocer estos estudios sobre el papel que tener éxito en su aplicación práctica.

Dentro de las teorías de motivación pueden distinguirse tres categorías principales como las teorías de contenido. Estas teorías de motivación incluyen la jerarquía de necesidades de Maslow, la teoría de la higiene motivadora (o de dos factores) de Herzberg, la teoría de la existencia, la relación y el crecimiento de Alderfer y la teoría de las necesidades de McClelland.

Las teorías de procesos. Este grupo de teorías de motivación explican cómo se genera ésta y cómo conduce a la satisfacción. Las teorías que entran en esta categoría incluyen el modelo de Porter-Lawler y la teoría de la expectativa de Vroom.

Y las teorías contemporáneas. En este grupo se incluirían la teoría de la equidad, el control y la teoría de la agencia, así como el establecimiento de objetivos, el refuerzo y la teoría del diseño del trabajo.

Las teorías de motivación pueden categorizarse de acuerdo a sus definiciones y propósitos, pero el análisis crítico revela que todas ellas están vinculadas, puesto que todas conducen a la satisfacción de los empleados.

La aplicación de las teorías de contenido y de procesos permite motivar a los empleados de manera efectiva. En la motivación extrínseca, los “factores higiénicos” (factores fuera del

trabajo en sí, como las condiciones de trabajo, el salario y el pago de incentivos) que satisfacen las necesidades de nivel inferior son diferentes de los motivadores que satisfacen las necesidades de nivel superior.

Así, cuando los factores higiénicos son inadecuados, los empleados se vuelven insatisfechos. Pero no es la única dimensión sobre la que debe actuar el empresario. Quien se interesa por conseguir una fuerza laboral motivada debe enfatizar el “contenido del trabajo” o los factores de motivación relacionados para que los trabajos sean más desafiantes y brinden retroalimentación y reconocimiento. Por último, las recompensas también pueden promover la retención dentro de la organización, mejorando la relación laboral y el intercambio social.

En la actualidad hay una gran competitividad en el entorno laboral, que en ocasiones conlleva a que no se alcancen los objetivos planteados. Esto puede disparar emociones como la rabia, la tristeza o el desánimo que terminan afectando tu capacidad para cumplir con tus tareas.

Todos estos sentimientos dan origen a la frustración en el trabajo, debido a que no se puede alcanzar lo deseado. Por tanto, es frecuente tener empleados que tenga poco ánimo, se encuentren molestos o desmotivados porque no son capaces de gestionar las emociones que se presentan ante un conflicto.

Asimismo, el trabajador puede alcanzar un estado de inestabilidad emocional que lo hace ineficiente, desmejorando su desempeño. También se pueden presentar problemas de comunicación con superiores y compañeros, generando problemas en las relaciones laborales.

Por tanto, es conveniente saber reconocer los sentimientos de frustración tanto en ti mismo como en tu personal a fin de buscar mecanismos que ayuden a superarlos. Así, se logra tener un equipo de trabajo motivado y enfocado en alcanzar los objetivos empresariales.

¿Qué es la frustración en el trabajo?

La frustración se entiende como un sentimiento que surge en una persona, cuando no es capaz de alcanzar o tener algo que desea. Como consecuencia, tiene reacciones emocionales que se pueden reflejar en expresiones de ansiedad, nerviosismo, ira o desmotivación.

Cuando estos sentimientos son productos de eventos ocurridos en el entorno laboral, se habla de frustración en el trabajo. Esto puede ser motivado por distintas causas que van desde no haber conseguido el ascenso que se buscaba hasta no haber logrado las metas propuestas en un proyecto particular.

CONCLUSION

Los gerentes de recursos humanos, los supervisores y otras partes interesadas de primera línea de una empresa siempre han estado buscando modelos prácticos para motivar a sus subordinados en el trabajo. En consecuencia, los psicólogos trabajan incansablemente en el desarrollo de nuevas teorías de la motivación que podrían impulsar el crecimiento dentro de una empresa estimulando su personal.

Si está en este artículo, debe ser un supervisor, gerente o RH que necesita encontrar mejores estrategias para mantener motivado a su equipo. Si eso es correcto, ¡entonces estás leyendo la guía adecuada! Encuentre a continuación la lista definitiva de algunas teorías de motivación populares que aplican las grandes empresas.

Las teorías de la motivación son el estudio y la investigación para darse cuenta de lo que impulsa a un individuo a trabajar hacia un objetivo, resultado o meta en particular. Puede relacionarlos fácilmente con toda la sociedad o nación, pero las teorías son más importantes para las organizaciones comerciales que tratan con una fuerza laboral.

BIBLIOGRAFIA

- ALZATE, R. 1998. Análisis y resolución de conflictos. Una perspectiva psicológica. Bilbao: Universidad del País Vasco.
- ALZATE SÁEZ DE HEREDIA, R. y VÁZQUEZ DE CASTRO, E. (2013). Resolución de Disputas en Línea (RDL). Reus. ISBN 9788429017588.
- BURTON, J. 1990. Conflict: Resolution and Provention. Virginia: Center Conflict Analysis and Resolution, George Mason University, The Macmillan Press.
- CORNELIUS, H. 2003. Tú ganas, yo gano: Como resolver conflictos creativamente. Madrid: Gaia Ediciones.
- FISAS, V. 1994. Alternativas de defensa y cultura de paz. Madrid: Editorial Fundamentos.
- FISAS, V. 1998. Cultura de paz y gestión de conflictos. Barcelona: Icaria Editorial.