



Mi Universidad

Ensayo

LEIDY ELIZBETH VILLATORO HERNANDEZ

MOTIVACIÓN

1ER MODULO

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

LIC. ANTONIO GELERA PEREZ

LIC. PSICOLOGIA

6TO CUATRIMESTRE

MOTIVACIÓN

La motivación tiene la función principal de mantenernos vivos para poder evolucionar, está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. A si también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. Está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado. La conducta siempre está dirigida hacia algún objetivo.

La cultura va moldeando nuestro comportamiento y creando nuestras necesidades. A si como las normas morales, las leyes, las costumbres, las ideologías y la religión, influyen también sobre la conducta humana y esas influencias quedan expresadas de distintas maneras. La motivación es un factor que debe interesar a todo administrador que deberá estar consciente de la necesidad de establecer sistemas de acuerdo a la realidad tomando en cuenta que la motivación es muy importante.

Existen ciertas características de una persona motivada una de las primeras características, es la confianza en sí mismo, confía en sus conocimientos, en sus habilidades, y en sus capacidades para lograr cosas, podemos reconocer que las personas tienen un buen concepto de sí mismas y están dispuestos a realizar su tarea. También se reconocen sus fortalezas y sus debilidades. Como toda persona hay quienes tienen puntos fuertes y puntos débiles. Esto conlleva a que lo aceptan y se enfocan en dedicar energía a aquellas cosas que sí pueden lograr. Una persona motivada también sabe reconocer sus errores y busca diferentes formas de mejorar las cosas y poder tener buenos resultados. Y tiene una actitud positiva suelen asumir la vida con mucho entusiasmo y no se dejan ganar por las circunstancias. Las personas motivadas también suelen ser persistentes, y no se detienen hasta lograr sus metas. Si en el camino se han encontrado mil obstáculos, o han tenido algunos tropiezos, se levantan y perseveran hasta lograrlo. una persona motivada no es dispersa ni tiene muchas dudas sobre lo que desea lograr, todo lo contrario, se enfoca con un propósito particular y trata de enfocar su energía en cumplirlo.

Existe una gran cantidad de criterios que podrían medirse al estimar el desempeño. Como son las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades son características individuales que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos, los cuales, a su vez, afectan los resultados. Se cuenta con algunos criterios para medir el desempeño de los empleados, como son cantidad de trabajo, calidad de trabajo, cooperación, responsabilidad, conocimiento del trabajo, asistencia, necesidad de supervisión, etc. Esto conlleva a la eficiencia, para poder alcanzar las metas al tiempo que se utilizan los recursos eficientemente. Variedad de habilidades, es decir representa el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del empleado, Identidad de la tarea, requiere ejecutar una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible, significación de la tarea, impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización. Autonomía el cual el puesto proporciona libertad, independencia discreción sustanciales al empleado en la programación de su trabajo y la utilización de las herramientas necesarias para ello.

Existe también la Teoría de Douglas McGregor “X” y “Y” tiene el objetivo de determinar en el contexto mexicano, la validez y confiabilidad del instrumento de medida, utilizado en la investigación de grupos de personas. Douglas McGregor identificó dos actitudes en las personas, que pudo analizar y relacionar con aspectos del comportamiento humano y de la motivación, que posteriormente se conocieron como la teoría X y la teoría Y, las cuales tienen características contrastantes. Según la teoría Y, propuesta que parte de la idea de que los empleados quieren y también necesitan trabajar y, por tanto, las metas de empleados y empresa no están en conflicto. Es la capacidad de desarrollar en grado relativamente alto la imaginación, el ingenio y la capacidad, creada para resolver los problemas de la organización es característica de grandes, no pequeños, sectores de la población. 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, alcanzando sus necesidades personales al tiempo que contribuyen a los objetivos de la organización, satisfaciendo así a ambas partes.

Por otra parte, también está la Teoría de la Jerarquía de Necesidades fue formulada por Abraham Maslow en el año 1943 y ampliada en posteriores investigaciones del mismo autor. La teoría se explica e ilustra en una pirámide, en la base se encuentran las necesidades más básicas y esenciales; y en la cúspide las más trascendentes. Cada

categoría que compone la pirámide se constituye de necesidades similares y de igual naturaleza. En primer lugar, podemos encontrar las necesidades fisiológicas, esto incluye alimentación, protección contra el dolor o el sufrimiento, sexo, respiración, hidratación, descanso, entre otros. Tenemos las necesidades de seguridad trata de estar libre de peligros (reales o imaginarios) y estar protegido contra amenazas del entorno. supervivencia del individuo. Las necesidades sociales incluyen la amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto. Necesidades de estima trata de la forma en que una persona se percibe y evalúa, cómo la autoestima, el amor propio y la confianza en uno mismo o auto confianza. Las necesidades de autorrealización, son las más elevadas del ser humano y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades. Son las necesidades que se encuentran en la parte más alta de la pirámide y reflejan el esfuerzo de cada persona por alcanzar su potencial y desarrollarse continuamente a lo largo de la vida.

Así también otro autor nos habla sobre las necesidades adquiridas de McClelland, en la cual tenemos la de realización, es la necesidad de asumir riesgos, de comprometerse en un proyecto, en ser los mejores resolviendo problemas. El poder es la necesidad de influir en los demás y así poder dirigirlos de la manera que no lo harían de forma habitual. La afiliación nos habla del deseo de relacionarse con los demás, desarrollar relaciones con muchas personas y sentirse valorado por ellas.

La siguiente Teoría es de Factores de Herzberg -Teoría de los Factores de Higiene y Motivación- fue fruto de un trabajo de investigación del psicólogo Frederick Herzberg. La investigación se publicó en 1968. La teoría plantea una serie de factores a tener en cuenta para motivar. Los factores higiénicos son las condiciones del trabajo como el ambiente, salario, prestaciones, reglamentos, relación con colegas y jefe, entre otros. Y los factores de motivación, estos son internos a la persona y se refieren a las actividades relacionadas con él, se vinculan con los sentimientos y la realización personal. Las teorías motivacionales intentan explicar lo que motiva a las personas a comportarse de la manera que lo hace. Esta teoría indica que todas las personas están motivadas fundamentalmente por tres necesidades, con una que necesita siempre ser más fuerte que las otras. De acuerdo con esta teoría, todos los empleados ya sea inconscientemente buscan la realización personal, la aceptación social o el poder. Los programas de reconocimiento a los asalariados pueden aumentar la autoestima y la sensación de logro.

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.

En todo caso de la labor tendemos a sentirnos frustrados, esto es un estado que se produce cuando la actividad realizada no logra la satisfacción de las necesidades, eso puede suceder por la aparición de barreras u obstáculos que impiden que el individuo logre su objetivo. obstáculos tenemos de dos tipos: internos y externos, los internos son aquellos que surgen del propio individuo aquí podemos encontrar el miedo, la subvaloración mientras que los externos se deben a las condiciones reales que obstaculizan el logro. El conflicto se da entre dos objetivos deseables o positivos igualmente motivantes pero el hecho de escoger uno implica renunciar al otro a esto lo denominó conflicto de aproximación. El estrés es la segunda causa de baja laboral en la Unión Europea, afectando anualmente a cuarenta millones de trabajadores, se ve manifestado en enojo o que esté irritable, que no pueda dormir o que sufra dolores de cabeza o malestar estomacal. El desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponden.

REFERENCIAS

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/1103495e19d6a2d750c3663f1523d08e.pdf>