



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Karla Susana Vázquez Alamilla

Nombre del tema: Motivación

Parcial: I

Nombre de la Materia: Psicología Organizacional

Nombre del profesor: Antonio Galera Pérez

Nombre de la Licenciatura: Psicología

Cuatrimestre: 6to

INTRODUCCION

Seguro que conoces a personas que siempre consiguen todo lo que se proponen. Te preguntarás qué tienen todas ellas en común: ¿inteligencia, constancia, voluntad, suerte? Es posible que estos casos de éxito sean consecuencia de una mezcla de todos estos factores, pero hay un ingrediente sin el cual, muy probablemente, ninguna de esas personas habría conseguido su objetivo: la motivación.

Existen dos tipos de motivación: la intrínseca y la extrínseca. En este artículo descubrirás qué son, qué diferencias hay entre ambas y por qué serán fundamentales para ayudarte a cumplir tus sueños.

La motivación se define como el “conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona”. En otras palabras, se dice que cuando alguien está motivado, sus acciones y energías están dirigidas a alcanzar una meta concreta.

Actualmente, la motivación suele identificarse como la clave del éxito precisamente porque es la impulsora del resto de habilidades que conducen a un objetivo y que son la voluntad, la perseverancia, el optimismo y la actitud positiva, entre muchas otras. Por este motivo, las empresas que consiguen motivar a sus empleados son hasta un 50 % más eficientes. ¿Te imaginas poder aplicarlo a tu vida?

UNIDAD III MOTIVACIÓN

La motivación se define como el “conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona”. En otras palabras, se dice que cuando alguien está motivado, sus acciones y energías están dirigidas a alcanzar una meta concreta. (JR, 2012)

Es un estado de ánimo que hace que la conducta de una persona cambie y se active para conseguir las metas concretas que se haya marcado. Esa energía es la que consigue que una persona realice todas las acciones necesarias para culminar su objetivo de la manera más eficiente posible. (JR, 2012)

Es la que nos permite crear hábitos, intentar cosas nuevas, sostener el esfuerzo en alguna tarea que consideremos gratificante o productiva, e incluso es necesaria para satisfacer determinadas necesidades fundamentales.

Por su parte, la satisfacción y el desempeño laboral establecen la base de un buen funcionamiento organizacional, de tal manera que ambos factores sirven de referencia acerca de cómo las personas deben conducirse dentro de la organización para que las mismas se desempeñen de manera efectiva. (Ryan RM, 2000)

Uno de los factores familiares y personales del empleado. Factores ambientales o higiénicos como: el insomnio (o el descanso de mala calidad), el clima (frío o calor excesivos afectan negativamente), el ruido, la iluminación, la calidad del aire, la mala comunicación entre empleados, la alimentación, etc. (Ryan RM, 2000)

Parte de la motivación laboral según la teoría de Mc Gregor, se divide al liderazgo en dos estilos, el participativo o «Y» y el autocrático o «X». Para el autor, estarían diferenciados por una serie de rasgos que afectarán al rendimiento de los seguidores, pero también a su motivación y a la manera en que se relacionarán con sus responsables.

Lejos de existir un modelo perfecto, ambos líderes cumplen con diferentes cometidos y pueden ser beneficiosos en ciertas circunstancias, aunque traen consigo ciertas repercusiones sobre la libertad de los trabajadores y la eficiencia de la gestión.

El estilo autocrático es la «X», los «líderes X» se caracterizan por aplicar su autoridad con confianza y seguridad dando las órdenes que consideran más adecuadas en virtud de su categoría o conocimiento. No debemos entender esto como un rasgo negativo, pues no suele realizarse de forma hostil, pese a restar libertad a los subordinados. (Wasserman T, (2020))

Estos líderes autocráticos suelen ser bastante eficaces en el mando. Se desenvuelven bien en tareas que requieren tomar decisiones rápidas, minimizando el debate y el conflicto. Si las instrucciones son transmitidas de forma clara, los subordinados suelen adaptarse a ellas. No obstante, la empresa puede no estar utilizando todo su potencial.

El estilo participativo es la «Y» al contrario que el «líder X», el participativo se basa en compartir las decisiones. También da libertad a los empleados, de manera que se adapta bien a estructuras con necesidades creativas o de independencia funcional. A cambio, las elecciones serán más lentas y la organización será más compleja de mantener. (Wasserman T, (2020))

Los grupos de trabajo se convierten en fuentes de información. De este modo, es posible que se produzca un incremento de la productividad, aunque no por igual en todo tipo de puestos de trabajo. Una de las causas es la mayor sensación de reconocimiento individual y satisfacción personal.

Recordemos que la jerarquía de las necesidades de Maslow. La escala de Maslow, más conocida como jerarquía de las necesidades humanas, se fundamenta en dos principios: Todas las personas tienen necesidades fisiológicas, sociales y de autorrealización que requieren ser satisfechas.

Y el objetivo de la pirámide de Maslow en el ámbito laboral consiste en ayudarnos a identificar y priorizar por niveles cuáles son las necesidades laborales, desde las más básicas hasta la cúspide de la pirámide, que deben estar cubiertas para alcanzar nuestras metas de forma exitosa. (Radel R, 2016)

Por su parte la teoría de las necesidades de McClelland, también es conocida como la Teoría de las 3 necesidades o teoría de las necesidades motivacionales, considera que la satisfacción de las necesidades de logro, poder y afiliación, afectan en la empresa y en el desempeño de la actividad laboral. (Radel R, 2016)

También la teoría de Herzberg es conocida como la teoría de motivación-higiene o teoría de los dos factores. Afirma que el rendimiento de las personas en el trabajo depende del nivel de satisfacción que experimentan en su ambiente laboral. Es importante destacar, que esta es una teoría que se basa en la motivación.

Lo anterior es la respuesta para pre resolver el conflicto que es la forma más intensa de resolver las contradicciones de intereses, objetivos, puntos de vista, que se producen en el proceso de la interacción social, que consiste en la oposición de los participantes de esta interacción y que suele ir acompañada de emociones negativas, pasando por encima de las reglas y normas.

Y la frustración son todo de sentimientos que experimentamos las personas como pueden ser la cólera, tristeza o ansiedad, cuando una expectativa (deseo, proyecto, ilusión) no se cumple; cuando no recibimos lo que esperábamos. Las personas tenemos herramientas que nos permiten soportar esta frustración. (Radel R, 2016)

Además del estrés laboral, que es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento del trabajador a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo.

CONCLUSION

La psicología se interesa enormemente en la motivación. Por un lado, es la fuente de energía para completar las tareas que nos hemos propuesto. Por otro lado, es un factor que influye en otras variables emocionales y psíquicas como el estrés, la autoestima, la concentración, entre otras.

Pero en el ámbito cotidiano, la posibilidad de mantenerse motivado es fundamental para desempeñar muchas de las tareas que, de una manera u otra, nos suponen algún tipo de esfuerzo o de postergación del placer. Es tan simple como que, sin motivación, la acción se hace difícil, lenta o insostenible en el tiempo.

La motivación juega un rol importante en nuestras vidas cotidianas. Cuando nos proponemos emprender un hábito nuevo o abandonar uno que ya no deseamos, nuestro éxito o fracaso en gran medida dependerá de qué tan motivados estemos.

BIBLIOGRAFIA

- JR, C. (2012). «*The development and use of the theory of ERG: A literature review.*». Emerging Leadership Journeys.
- Radel R, P. D.-L. (2016). «*Does intrinsic motivation enhance motor cortex excitability?*». Psychophysiology.
- Ryan RM, D. E. (2000). «*Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being.* The American Psychologist.
- Wasserman T, W. L. ((2020)). «*Motivation: State, Trait, or Both*». *Motivation, Effort, and the Neural Network Model.*