

BIENVENIDOS

**UNIDAD CURRICULAR
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS II
TEMA 03: LA MOTIVACIÓN
PARTE 01**

Profa. Maria Huaman

PUERTO ORDAZ, JUNIO 2022



I

CONCEPTOS

II

IMPORTANCIA

III

MOTIVACIÓN
EXTRINSECA

INTRINSECA

Y

IV

MOTIVACIÓN
LABORAL

PERSONAL

Y

V

TEORIAS DE LA MOTIVACIÓN



CONCEPTUALIZACIONES SOBRE MOTIVACIÓN



Para Raffino (2021) , la motivación son las fuerzas internas y externas que actúan sobre un individuo para disparar, dirigir o sostener una conducta.

Continúa la autora, afirmando que la motivación es la energía psíquica que nos empuja a emprender o sostener una acción o una conducta. Su desaparición acarrea necesariamente el abandono de lo que se hace. Por eso, es mucho más difícil alcanzar objetivos cuando se carece de motivación.

Para Gómez (2020), la motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados; es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. La motivación es lo que le da energía y dirección a la conducta, es la causa del comportamiento.

Graus (2017), define motivación como la acción y efecto de motivar. Es el motivo o la razón que provoca la realización o la omisión de una acción. Se trata de un componente psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona. Se forma con la palabra latina *motivus* ('movimiento') y el sufijo *-ción* ('acción', 'efecto').



IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN

Raffino (2021), establece que la importancia de la motivación radica en que ésta 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.

Es importante resaltar que 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.



MOTIVACIÓN INTRINSECA



Se trata de la motivación que nace dentro del propio individuo, es decir, en los propios deseos de satisfacción de necesidades, autorrealización y/o determinación personal, independientemente de la validación o recompensa externa que pueda acarrear la conducta. Por lo general es el tipo de motivación más valioso y productivo, ya que genera altos márgenes de compromiso de parte del sujeto.



MOTIVACIÓN EXTRINSECA

Se trata de la motivación que tiene sus raíces fuera del individuo, es decir, en la expectativa de recibir una recompensa (material o no) que surge como subproducto de la acción o la conducta motivada. Este tipo de motivación es más débil que la intrínseca, ya que no proviene del compromiso interior del individuo, sino de la expectativa de un beneficio futuro.



MOTIVACIÓN PERSONAL



La motivación personal es el término común que damos a la energía interiorizada de la que disponemos para emprender cambios y sostener decisiones. Es nuestra carga de motivación interior enfocada específicamente hacia lo que consideramos nuestros éxitos o nuestros valores.

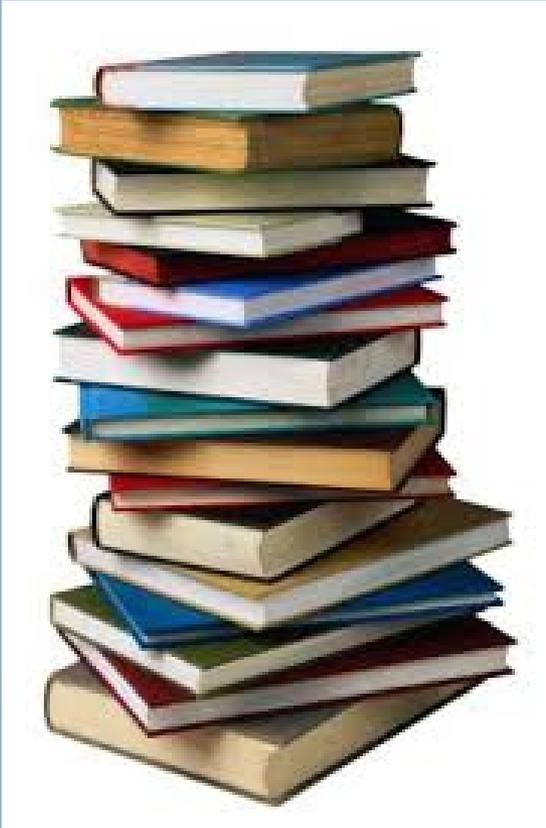
Una persona con mucha motivación personal requiere de poca ayuda para enfilarse hacia lo que quiere o para sostener un hábito que desea. Por el contrario, una con poca motivación personal fluctúa en su deseo, es inconstante y a menudo necesita que otros la conduzcan y la entusiasmen con aquello que, paradójicamente, desea para sí misma.

MOTIVACIÓN LABORAL



La motivación laboral no tiene que ver directamente con la motivación como la hemos entendido hasta aquí. En realidad, se refiere a las condiciones emocionales y psíquicas que un trabajo les brinda a sus empleados para sostener sus tasas de productividad y de compromiso lo suficientemente elevadas a lo largo del tiempo.

Los trabajadores altamente motivados rinden más y entregan más que lo mínimo estrictamente necesario. Generalmente esto se debe a que gozan de las condiciones necesarias para asumir el trabajo como algo más profundo, personal e importante, que simplemente una actividad que se desempeña para obtener a cambio una remuneración económica o salario.



TEORIAS DE LA MOTIVACIÓN

TEORÍA DEL CONTENIDO



Propone la comprensión de la motivación en base a su vínculo con las necesidades humanas, tal y como las comprendía Maslow en su famosa pirámide, en la que representaba la jerarquía de las necesidades humanas. Así, según este abordaje de la motivación, detrás de ella se halla siempre algún tipo de necesidad insatisfecha. Ellas son:



TEORÍA DEL CONTENIDO

Teoría de la Pirámide de las Necesidades. (Abraham Maslow)

Teoría “X” y Teoría “Y” (Douglas McGregor)

Teoría de la Motivación – Higiene (Frederick Herzberg)

Teoría ERG (Existence, Relatedness and Growth) (Clayton Alderfer)

Teoría de McClelland de las Necesidades. (David McClelland)



TEORÍA DEL INCENTIVO

Esta aproximación supone la motivación como el fruto de un estímulo o incentivo, material o de otra naturaleza, que incide sobre la conducta de manera positiva (incitando a la acción) o negativa (inhibiendo la acción). Dichos incentivos se denominan reforzadores, y sus efectos serán, respectivamente, refuerzos positivos (ofrecen la posibilidad de una recompensa) o negativos (ofrecen la posibilidad de un castigo).



TEORÍA DEL INCENTIVO

Teoría de las Expectativas. (Víctor Vroom)

Teoría de la Equidad. (Stacey Adams)

Teoría de la Modificación de la Conducta. (B. F. Skinner)



TEORÍA DE LA DISONANCIA COGNITIVA



No es exactamente una teoría sobre la motivación, pero se puede aplicar a la misma. Establece que los individuos intentan activamente disminuir su sensación de disonancia subjetiva respecto al mundo que los rodea, a sus propios deseos o sentimientos, y a los demás. Es decir, las personas tienen un impulso motivacional que las lleva a emprender acciones para subsanar de manera directa o indirecta otras dolencias y percepciones.



TEORÍA DE LA REDUCCION DE PULSACIONES



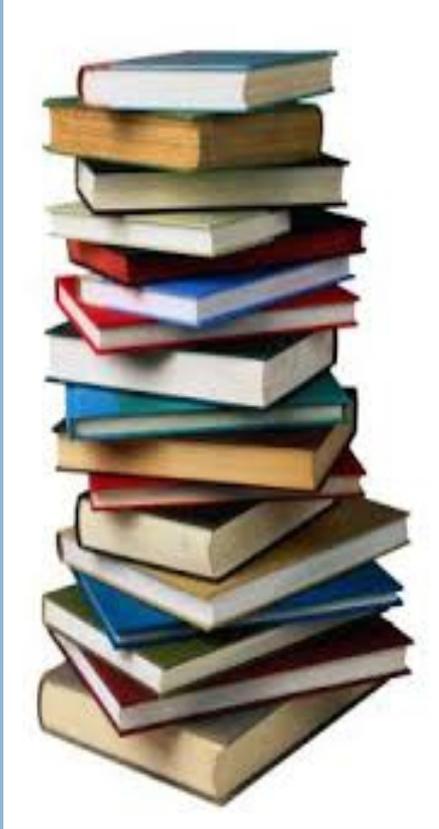
Esta teoría parte de la consideración de que los seres humanos tenemos pulsiones básicas fundamentales (hambre, sed, etc.) que, conforme pasa el tiempo, cobran fuerza y motivación si se encuentran insatisfechos, y del mismo modo al satisfacerse pierden fuerza, o sea, se reducen.





ALGUNOS EJEMPLOS





-Los hábitos dañinos: Dejar de fumar, las personas pueden motivarse a dejar este hábito por diversas razones, por razones sociales, por advertencia médica, entre otras, pero todo dependerá de la motivación interna o externa que posea el individuo.

-Ganar una competencia: entrenar con ahínco para lograr obtener el primer lugar. Motivación Interna.

-Ascender en el trabajo: satisfacer las metas de la organización, puntualidad, hacer un buen trabajo diariamente. Satisfacción.

-Graduarse con honores: estudiar con énfasis, investigar, indagar, preguntar, aprobar las asignaturas con una nota definida. Motivación personal



*Gracias por su
Atención*