

Urkund Analysis Result

Analysed Document: urkund Mendoza Varas.docx (D42644222)
Submitted: 10/16/2018 11:02:00 PM
Submitted By: ipincaya@unemi.edu.ec
Significance: 1 %

Sources included in the report:

Daniela Idiarte.docx (D39436902)
1A_NARCISO_SANCHEZ_DAVILA_MAESTRIA_2018.docx (D41782309)

Instances where selected sources appear:

2

INTRODUCCIÓN

La sociedad y los cambios que se dan a diario están generando demandas a nivel empresarial, dentro de ellas se encuentra propiciar un ambiente y clima organizacional que favorezcan a cada uno de los colaboradores, por medio de la utilización de estrategias institucionales que permitan el desarrollo pleno del trabajador en la empresa, a menudo surgen varias necesidades personales que deben ser suplidas para que las personas se sientan realizadas y satisfechas, es decir a mayor satisfacción y bienestar del sujeto existirá mayor generación de producción. Por tal razón se ha considerado de suma importancia determinar la autorrealización y su incidencia en la satisfacción laboral que manifiesta el trabajador en su respectiva área de desempeño, siendo este uno de los objetivos que debe ser considerado el norte de toda organización, preocupándose por el bienestar y por la retención del talento humano que sin lugar a dudas son la fuente principal para que se mantenga una empresa exitosa. El interés por realizar esta investigación surge en base a las diversas situaciones que enfrenta el personal colaborativo de las organizaciones en nuestro medio, por consiguiente, se busca analizar la relación de las características de autorrealización en los factores que contribuyen a la satisfacción laboral, esto con la finalidad de conocer como estas variables influirán en el desarrollo tanto personal como organizacional del sujeto. Ciertamente deben existir pautas organizacionales, implementación de estrategias que propicien el desarrollo profesional de cada trabajador, así como prácticas de compensaciones y programas que se enfoquen a motivar y hacer que el personal se sienta satisfecho en el medio laboral en el que se desenvolverá. Con lo anterior se logrará establecer una mejora en las actividades propias de las distintas áreas de trabajo, así como dentro del medio empresarial.

CAPÍTULO 1

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Las necesidades individuales del ser humano son representaciones carentes de satisfacción, las mismas pretenden compensarse por medio de la jerarquía primaria de supervivencia, hasta la secundaria manifestada en el incremento de bienestar del individuo, ya que por lo general busca y anhela el desarrollo integral como persona, direccionado de manera plena a la adquisición y logro de metas en cada uno de los ámbitos de desarrollo personal, social, educativo y laboral, por lo contrario, si dichas necesidades no son satisfechas resultará imposible que el individuo logre sentirse realizado. La necesidad de autorrealización ha trascendido a lo largo de los sucesos socioculturales, ya que el sujeto modifica su visión de propósitos propios para subsistir y desarrollarse según los nuevos requerimientos del ámbito social, ciertas organizaciones exitosas consideran el factor humano como el recurso más esencial de la empresa, prioriza mantener al personal capacitado, motivado y competitivo para contribuir al crecimiento personal del colaborador como un factor esencial de desenvolvimiento laboral. Sin embargo en la actualidad los colaboradores manifiestan una serie de irregularidades laborales las cuales desencadenan un desinterés a nivel productivo y actitudinal, ya que por lo general dentro de estas entidades no crean innovaciones que motiven a sus colaboradores, existiendo oportunidades limitadas de crecimiento, ante esto el trabajador no logra sentirse satisfecho ni motivado al cumplimiento de sus metas personales

u organizacionales. El Psicólogo Estadounidense Abraham Maslow en su teoría de la motivación humana establece la autorrealización como el nivel más óptimo del ser humano dentro de la escala jerárquica, en el ámbito laboral se justifica la satisfacción laboral por medio del rendimiento, compromiso y la disposición de cumplir los objetivos de la organización como propios. A menudo el colaborador demanda constantemente la falta de sensibilidad y la proyección de tiranía al requerir el cumplimiento de sus tareas por parte de sus jefes, desarrollando un bloqueo mental e insatisfacción laboral, al no ser estimados de forma apropiada en su puesto de trabajo el sujeto no se encuentra comprometido con los objetivos que la organización posee, además no logrará cumplir sus expectativas de crecimiento y desarrollo desistiendo de la ejecución activa de las actividades impuestas dentro de las empresa. Si la situación anteriormente establecida se mantiene perenne en las organizaciones obtendremos un comportamiento apático, desinteresado e insatisfecho por parte de los trabajadores, lo que hará casi imposible que el talento humano sea retenido, afectando no solo su ámbito profesional sino también perjudicando directamente en su necesidad de autorrealización, afectando las expectativas e ideales que el trabajador posee, lo cual repercutirá de manera inmediata en su labor a desempeñar y por ende debilitará a la organización a nivel financiero. Evidentemente la organización debe centrar su interés y preocupación en los trabajadores, para que los mismos gocen y se sientan satisfechos en el ámbito laboral en el cual se desenvuelven, manteniendo un alto nivel de compromiso corporativo, cumpliendo sus propias capacidades como las de la empresa misma, con un dominio espontáneo a la hora de resolver los problemas que surjan institucionalmente sin necesidad de un mediador, gracias a la orientación innovadora de la cual se ha enriquecido el colaborador, la autorrealización será la clave para un ambiente de satisfacción y supremacía organizacional. Objetivo General • Determinar la autorrealización y su incidencia en la satisfacción laboral que manifiesta el trabajador en su respectiva área de desempeño. Objetivos Específicos

- Describir las características de la autorrealización del individuo.
- Establecer los factores que contribuyen a la satisfacción laboral del individuo. • Analizar la relación de las características de autorrealización en los factores que contribuyen a la satisfacción laboral.

JUSTIFICACIÓN: La elección de la temática surge en base a las diversas situaciones que enfrenta el personal colaborativo de las organizaciones en nuestro medio, es indudable el hecho de que a menudo advienen necesidades humanas y laborales, las cuales requieren gran exigencia a nivel personal, tal como lo indican las diversas teorías humanistas direccionadas a la satisfacción del ser humana, como lo indica la teoría psicológica de las necesidades, resulta de vital importancia al momento de referirse a situaciones empresariales, pues ciertamente el desarrollo de una institución o de un país está ligado al amparo de las necesidades colectivas, en cuanto a estructura, un sistema de salud y seguridad laboral, de formación en la que cada individuo pueda pasar sus propios niveles de estabilidad establecidos en la pirámide de crecimiento personal. Es relevante tener en cuenta el estatus del colaborador dentro de la empresa, se puede detectar la inconformidad del mismo cuando constantemente está solicitando nuevas plazas laborales con mejores beneficios que

propicien una mayor adaptabilidad en base a sus objetivos personales, los mismos que lo motiven a trascender y lograr de esta manera mantener una vida plena. En base a los documentos debidamente revisados del tema expuesto se estima que el individuo en su nivel máximo de autorrealización alcanza la satisfacción en cada estado ocupacional, social y personal, por consiguiente se notará una mejora en actitudes y proactividad, ampliando de manera plena su desenvolvimiento, compromiso y desarrollo corporativo, favoreciendo de tal manera a la entidad y al propio sujeto, razón por la cual consideramos relevante contribuir a la sociedad con nuestra investigación.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

LAS NECESIDADES HUMANAS Podemos definir las necesidades humanas como objetivos fundamentales del individuo para su existencia, las mismas que han estado en constante evolución de desarrollo según el enfoque y la perspectiva de sus autores. Desde la perspectiva sociológica y con un enfoque universalista en el siglo XIX hablar de necesidades comprendía todo lo referente a la escasez o carencia material Karl Marx CITATION Mar44 \n \t \l 12298 (1844) lo define como "la falta de bienes para cubrirla y cuya superación se impone al sujeto con gran prioridad para poder continuar su vida individual" CITATION Mar44 \p 12-13 \n \y \t \l 12298 (págs. 12-13). Desde la época de la industrialización se le atribuía al ser humano un significado relevante en cuanto a sus necesidades "La génesis del hombre es en el fondo la génesis de las necesidades" CITATION Hel76 \p 6-7 \l 12298 (Heller, 1976, págs. 6-7). Lo que significa que constantemente el ser humano refleja de una manera inconsciente sus carencias dentro de su entorno. Un poco más tarde desde la necesidad establecida como carencia surge otro punto de vista relevante sobre la necesidad como impulso con un enfoque relativista y desde la perspectiva psicológica humanista de Maslow CITATION Abr91 \n \t \l 12298 (1943) lo establece como una fuerza motivadora generada por un estado de carencia, en la que busca la consecución de necesidades de forma creciente para lograr su plenitud, ante esto nace la pirámide de necesidades. Ciertamente el psicólogo estadounidense en su pirámide distingue cinco niveles de necesidades, las mismas que tratan de ser satisfechas para dar paso al desarrollo y obtención de una mejor calidad de vida, cada sujeto presenta carencias distintas que van modificándose al pasar del tiempo, unas se tornan más importantes que otras dependiendo de la particularidad y los deseos individuales que cada ser manifieste.

Pirámide de las necesidades humanas de Maslow La clasificación de la Teoría de necesidades Según Maslow CITATION Mas911 \n \t \l 12298 (1991) menciona que: "La vida humana no podrá entenderse nunca si no se tienen en cuenta sus aspiraciones más elevadas" CITATION Mas911 \p 19 \n \y \t \l 12298 (pág. 19). Por tal razón ha realizado la siguiente clasificación:

- Necesidades Fisiológicas: También llamadas primarias, relacionadas directamente con el hecho de dormir, comer, respirar es decir las que permiten la subsistencia del individuo.
- Necesidades de Seguridad: En la que todo sujeto pretende sentirse seguro y resguardado en todos los aspectos de la vida, por tal razón se inclinan mucho más por lo que le genera confianza o conocen.
- Necesidades de Afiliación: Relacionadas con el amor, afecto y relaciones sociales del sujeto.
- Necesidad de Reconocimiento: Son aquellas necesidades que

se relacionan con el dinero, status y empleo, y la determinación del sujeto dentro de la sociedad. • Necesidad de Autorrealización: Considerada una de las más importantes, la cumbre de las demás en la que obtiene todo lo relacionado a su desarrollo personal. Por motivo de este estudio se ha profundizado en la variable la autorrealización, de la se describe sus características de forma detallada. AUTORREALIZACIÓN Teniendo en cuenta que la presente investigación posee como variable la autorrealización se considera relevante la siguiente conceptualización, "Tendencia innata a desarrollar al máximo los propios talentos y potenciales, que contribuyen a obtener un sentimiento de satisfacción hacia uno mismo por parte del individuo" CITATION Nat10 \p 33 \l 12298 (Consuegra, 2010, pág. 33). LA NECESIDAD DE AUTORREALIZACIÓN Maslow CITATION Mas72 \n \t \l 12298 (1972) "se refiere al deseo de la persona de realizarse a sí mismo, a saber, a la tendencia de que se actualice en lo que él es potencialmente" CITATION Mas72 \p "39 - 40" \n \y \t \l 12298 (págs. 39 - 40). A nivel general menciona la búsqueda de crecimiento que cada ser posee en su interior y que se intenta llevar a cabo por medio de procesos y sucesos vitales por alcanzar, establece el por qué el ser humano se siente motivado a dar su mejor esfuerzo en sus actividades. La consecución satisfactoria de las aspiraciones personales por medios propios es muy importante a la hora de hacerse empresario en cualquier lugar del mundo, con el poder de la autorrealización, los empresarios podrían ayudar, desarrollar y fortalecer la economía hispanoamericana, para que no tengamos que depender de las empresas extranjeras para el éxito económico y como resultado mejorar las situaciones en muchos países. Es decir, al normalizar la autorrealización como una moral principal en Hispanoamérica, se puede extender las posibilidades económicas de toda la región. CITATION Rea14 \p 5 \l 12298 (Real Academia Española , 2014, pág. 5) Dentro de una compañía es fundamental la autorrealización del empleado para que realicen sus tareas con un mayor compromiso y sobretodo en armonía con sus compañeros, el fin de cada logro personal se convertirá también en el logro organizacional, toda empresa aspira "El dorado", es decir tener empleados felices, flexibles y una compañía que se desarrolle en su máximo nivel. Sin embargo para lograr estos resultados desde el inicio la empresa debe establecer sus objetivos, contar con herramientas innovadoras para medir y detectar el talento de sus colaboradores para de esta manera descubrir y desarrollar al personal más valioso. El proceso de la completitud, como lo indican Zacarés y Serra CITATION Jua98 \n \t \l 12298 (1998) dentro de su análisis y estudio de conceptos sobre madurez, trata de un enfoque individualista que interpreta el sujeto dentro de su autonomía como una necesidad o motivación hacia la autorrealización o actualización dentro de una salud mental positiva conllevando a establecer el ideal del constructo de una persona madura. Las teorías humanistas nos muestran la importancia del concepto de autorrealización en la vida de cada persona, internamente cada individuo tiene aspiraciones relevantes y progresivas en el transcurso de las etapas que este experimente, en su totalidad podemos decir que es la búsqueda de la madurez personal, lo cual es posible por medio del proceso de crecimiento en la cual se desglosan varias subcategorías de rasgos reflejados en un sujeto autorrealizado.

Características de la autorrealización Es relevante mencionar que dentro de los diversos estudios sobre autorrealización descritos por McLeod CITATION Sau07 \n \t \l 12298 (2007) "Existen ciertos rasgos o características que nos ayudarán a detectar y a definir a una persona autorrealizada, cada una de estas no son rasgos innatos ni heredados sino más bien son las maneras en las que se expresa el proceso hacia la autorrealización" CITATION Sau07 \p 12 \n

\y \t \l 12298 (pág. 12). Entre los cuales se mencionan los siguientes:

- Percepción adecuada de la realidad Son personas con una visión clara y objetiva de las situaciones que enfrenta diariamente, con facilidad identifican las estrategias que los demás usan para manipularlo siendo difícil que los engañen, además se considera que son capaces de establecer críticas útiles y de una manera positiva a los demás. Están siempre admirados y sorprendidos de lo que la vida les muestra con un asombro casi infantil aunque otros lo consideren como una banalidad o aburrimiento.
- Aceptación Esta característica se ve reflejada en el grado de atención a sí mismo, es decir su autoestima y su autoimagen, los individuos con una buena aceptación tienen a identificar las situaciones irremediables y entender que no puede ser cambiadas de una forma radical con alguno de sus actos, aceptan lo bueno y lo malo de la vida. También estas personas se adaptan con facilidad a los cambios de situaciones o incluso de personas constantemente cercanas dentro de su familia o trabajo. Además, se consideran individuos independientes valiosos por sus propios medios confiando en sus responsabilidades y el buen criterio de sí mismo.
- Espontaneidad La espontaneidad es sin duda la categoría más relevante en una persona autorrealizada puesto que esta se presenta tal y como es decir sin poses ni máscaras, cada una de las situaciones las enfrenta de una forma natural y sin complejos debido a su contacto con sus impulsos y experiencias de manera interna y subjetiva. Son personas democráticas y no buscan tener un estatus por encima de los demás sino por el contrario cultivan grandes valores como la humildad el respeto y la gratitud al aprender nuevas cosas de otros individuos.

- Resolución de problemas Tiene sin duda un alto nivel de conciencia social con fuertes estándares éticos , en base a su criterio y observación del mundo se mantienen sensibles y comprometidos ante las causas de interés social, son intolerantes a las injusticias, por esto no es un problema que ellos abandonen su ego para ayudar a quien este en alguna dificultad que pueda resolver.
- Relación humana La relación humana es vital en cada individuo, un ser autorrealizado es capaz de establecer y crear relaciones sanas libres de prejuicios, de apego ni dependencia, por el contrario su amor se muestra de una manera armoniosa y en constante compromiso de aportación hacia el crecimiento de su pareja
- Creatividad La creatividad es una actitud que puede fomentarse en cada ser humano y a su vez es un pilar esencial para lograr nuestros objetivos, en este punto las ideas y soluciones auténticas es su mejor carta de presentación, no esperan que alguien les diga que hacer ante un problema, más bien son ellos los que son pioneros en considerar las mejores opciones para mejorar o minimizar un desacuerdo en cualquier ámbito que este se desarrolle. Considerando siempre el bienestar de cada uno de los individuos inmersos en dichos problemas.

SATISFACCIÓN En el tema relacionado con la satisfacción surgen varias definiciones dentro de las cuales se ha considerado como relevante para este estudio presente el siguiente, “Acción y efecto de satisfacer, estado, acto de realizar plenamente un deseo o dar respuesta a una inquietud, premiar o recompensar los méritos de alguien”CITATION LEX07 \p 840 \l 12298 (LEXUS, 2007, pág. 840).

SATISFACCIÓN LABORAL En la actualidad las administraciones de las organizaciones entienden que a sus colaboradores no solo les resulta interesante el salario por el cual son contratados, sino también la calidad de vida laboral que estos reciban dentro de la entidad en la cual van a desenvolverse. Robbins CITATION Ste04 \n \t \l 3082 (2004) sostiene que: “la satisfacción laboral es una actitud, no una conducta”CITATION Ste04 \p 25 \n \y \t \l 3082 (pág. 25).

Es decir que se considera a la satisfacción laboral como la respuesta a nivel afectivo que tendrá el colaborador reflejado en el estado emocional que tendrá en cuanto a sus expectativas, necesidades y resultados que le ofrecerá el puesto de trabajo previamente establecido por sus superiores. Morillo CITATION Ira06 \n \t \l 12298 (2006) menciona

que la satisfacción laboral es: "la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos"

CITATION Ira06 \p 47 \n \y \t \l 12298 (pág. 47).

Los administradores deben ser personas capacitadas que posean tacto para manejar y hacer sentir cómodo al personal, de esta manera cada trabajador podrá desenvolverse y desempeñarse de manera eficaz y eficiente. "La perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial" CITATION Ira06 \p 48 \l 12298 (Morillo, 2006, pág. 48).

RobbinsCITATION Ste04 \n \t \l 3082 (2004) menciona que: Cada vez hay más pruebas de que las organizaciones de éxito ponen a la gente primero, los administradores inteligentes han aprendido que los empleados de su organización son su única ventaja competitiva. Los competidores podrán imitar los productos, procesos, ubicaciones, canales de distribución de la organización. Pero es más difícil de emular una fuerza de trabajo compuesta por personas bien preparadas y motivadas. La característica que distingue a las compañías con éxito de las menos exitosas en casi todos los sectores es la calidad de las personas a las que logran contratar y retenerCITATION Ste04 \p 29 \n \y \t \l 3082 (pág. 29). Lo que nos plasma la necesidad de innovación por parte de la empresa en cuanto a formación del trabajador para un mejor rendimiento.

Existe evidencia de estudios que han medido la satisfacción laboral, la cual se evalúa casi siempre sondeando a las personas en base a percepciones hacia sus empleos, ya sea mediante cuestionarios o entrevistas; entre ellos se encuentra, por ejemplo, sobre el grado de satisfacción laboral en instituciones de enfermería. En él, los autores integraron las siguientes variables en su instrumento: carga de trabajo, demanda física, salario promedio, horas de trabajo, programas de carrera, valoración de las habilidades y la experiencia, visión social de la profesión, nivel de estrés, trabajo en equipo y apoyo de los compañeros, seguridad del área de trabajo, fomento a la autonomía y equipamiento del área de trabajo. CITATION Sán17 \p 162 \l 3082 (Sánchez Trujillo, Magda Gabriela; García Vargas, Ma. De Lourdes E., 2017, pág. 162) En todo caso hablar de satisfacción laboral es de suma importancia, de manera directa se puede ver afectado el éxito de la organización con el comportamiento humano ya que está directamente relacionado con la productividad y la relación que mantendrá en base a las experiencias colectivas e individuales.

La posibilidad de poder llevar a cabo iniciativas propias, el tiempo disponible para el trabajo personal, la posibilidad de formarse con la ayuda de la administración y el nivel de autoestima

personal alcanzado con el trabajo otorga un buen desempeño profesional. CITATION Can17 \p 286 \l 12298 (Cantón & Tellez, 2017, pág. 286) Por lo tanto, son relevantes cada uno de los factores internos y externos de motivación en el crecimiento y desarrollo laboral del trabajador dentro de una organización.

TEORIA BIFACTORIAL DE HERZBERG Existen factores que se encuentran vinculados estrechamente con el grado de satisfacción e insatisfacción laboral. Dalton, Hoyle y Watts CITATION Dal06 \n \t \l 12298 (2006) en su publicación acerca de la teoría bifactorial de Herzberg en la cual señala dos categorías independientes, siendo el primer grupo un factor de higiene y el segundo un factor motivacional, los cuales interfieren en la conducta laboral.

FACTORES DE HIGIENE Los factores de higiene son considerados como extrínsecos ya que están estrechamente relacionados con las condiciones que ofrece la empresa, sin embargo, estos no contribuyen a la motivación del individuo, sino que evita la insatisfacción del mismo con alguna condición laboral CITATION Her74 \l 12298 (Herzberg, 1974).

Dentro de los cuales están los siguientes:

- Factores económicos: Se aspira un incentivo económico, justo, coherente y por lo general acorde al tipo de esfuerzo que ejecutan dentro de sus actividades.
- Condiciones laborales: La cohesión grupal es la base de la comunicación entre los trabajadores ya que genera un clima laboral positivo y participativo siendo una motivación diaria que impulsa cumplir con normalidad a su puesto de trabajo.
- Seguridad: Este aspecto es valorado por parte de los trabajadores cuando se mantiene una relación legal que determine el tiempo de permanencia en la institución.
- Beneficios y servicios sociales: Es la retribución indirecta que se otorga al colaborador para mejorar su calidad de vida, tomando en cuenta sus necesidades diarias como viáticos, alimentación y cuidado personal de sus hijos, además del plus otorgado en base al mérito laboral.

FACTORES DE MOTIVACIÓN Dentro de los factores que producen satisfacción a los colaboradores resulta importante considerar aquellos que lo motivan a desarrollarse plenamente, puesto que la motivación del individuo en el trabajo, es producto de la relación con su empleo y las actitudes frente al mismo "Entiende que el significado de motivación como el crear en alguien un generador que lo lleve a moverse por sí mismo" CITATION Tél11 \p 8 \l 12298 (Téllez, 2011, pág. 8).

El enfoque motivacional parte de una perspectiva fundamentalmente socio psicológica, tratando de explicar los procesos subjetivos y el papel en el comportamiento del sujeto, y por esto entender los motivos de sus actitudes no es tan fácil, ya que las respuestas a menudo están encerradas en las profundidades del cerebro del individuo. CITATION Gol13 \p 6 \l 12298 (Golovina & Valle, 2013, pág. 6) Los factores de motivación también considerados como factores intrínsecos, se refieren a la relación existente entre el trabajador y su cargo dentro de la organización, los cuales se alimentan de manera interna y continuamente con la actividad productiva del individuo para incrementar la satisfacción laboral. Herzberg CITATION Her74 \n \t \l 12298 (1974) afirma que: "Entres los factores internos se encuentra la percepción y la experiencia, si una persona no se siente capaz de realizar una acción por muy elevada que sea la recompensa no será capaz de prescindir en su esfuerzo" CITATION Her74 \p 10 \n \y \t \l 12298 (pág. 10).

Entre estos tenemos los siguientes:

- Independencia Laboral: Es la libertad de los colaboradores en cuanto a resoluciones asequibles dentro de su área sin tener necesidad de intervención por parte de un superior, es decir la cúpula de la empresa disminuye la autoridad sobre ciertos imprevistos laborales que pueden suscitarse en cualquier momento.
- Reconocimiento: Fuerza de estimulación invisible de satisfacción y bienestar de los trabajadores cuando la empresa reconoce la ejecución de su óptimo desempeño laboral de una manera pública en la cual realce el estatus actual del empleado ante sus compañeros derivando entre ellos el respeto, la admiración y el deseo de obtener la misma oportunidad, elevando sus niveles de competitividad de una manera armoniosa.
- Responsabilidad: La atribución de tareas más complejas que las elementales de su cargo, a primera instancia se presentara como un desafío, sin embargo, al ser ejecutado con éxito eleva la satisfacción del individuo.
- Progreso profesional: La oportunidad de trascender a un cargo de mayor nivel jerárquico sin duda será una fuente principal de aspiración por parte del individuo para el cumplimiento de sus objetivos de crecimiento personal.

La industria en general debe ser capaz de diseñar planes adecuados de motivación acerca de las necesidades de los trabajadores ya que no serán las mismas que tienen los administradores de la empresa. Araya y Pedreros CITATION Ara13 \n \t \l 12298 (2013) afirman: "Los trabajadores satisfechos se mostraran motivados por su trabajo, lo cual se reflejara en mayores niveles de desempeño y compromiso organizacional" CITATION Ara13 \p 46 \n \y \t \l 12298 (pág. 46).

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA

El presente estudio de carácter científico está basado en un análisis documental, definido bajo una metodología con diseño cualitativo e interpretativo, utilizando diversas bibliografías disponibles que mantienen una relación directa con las variables de la investigación. Esta investigación tiene como objetivo identificar factores y recopilar información relevante que den credibilidad a la problemática presentada, constatando datos e información en base a la necesidad de autorrealización y su incidencia en la satisfacción laboral. Por lo consiguiente se efectúa una revisión de varias investigaciones, artículos, revistas y libros destacados que han sido publicados en distintos periodos generando grandes aportaciones, cada revisión ha sido considerada según su relevancia y trascendencia de manera que sea utilizada acorde a la información que se requiere recabar. La revisión de la literatura se ha realizado con constructos ligados a conceptos de fuentes, determinantes, antecedentes o factores relacionados el tema investigativo, empleando varios criterios por medio de una búsqueda exhaustiva, las bases de datos utilizadas fueron Scielo, Redalyc, Psyciencia, entre otras fuentes que han sido fundamentales en la presente revisión gracias a la aportación de información valiosa que han generado. La metodología implementada posee una importante base teórica recabada según las perspectivas de los autores más influyentes en el campo organizacional y humanista, garantizando así la utilidad y credibilidad del aporte objetivo de este proyecto.

CAPÍTULO 4

DESARROLLO DEL TEMA

El sistema empresarial constantemente está en una competencia muy alta de prestación de servicios, se considera que la exigencia en el mercado ejerce mucha presión sobre los directivos, los mismos que necesitan ofrecer muchas más oportunidades de desarrollo organizacional para potencializar el recurso humano y que a su vez este pueda ampliar y desarrollar habilidades, capacidades y talentos dando paso a que la organización alcance elevados índices productivos. Cuantiosas empresas se encuentran en constante reestructuración, reduciendo costos y facilitando el entorno de trabajo para que los empleados se sientan realizados y puedan desarrollarse plenamente, siendo una fuente enriquecedora para ambos, la organización posee a menudo varios requerimientos hacia sus empleados, como la flexibilidad para enfrentar retos y desafíos, es decir que estén predispuestos a cambios e innovaciones

0: Daniela Idiarte.docx

54%

que se advienen en el empleo. Las teorías humanistas mencionan que el trabajador más satisfecho es aquel que logra suplir mayores necesidades tanto psicológicas

como sociales dentro de su empleo, por lo tanto, realiza con mayor dedicación sus tareas laborales. Un alto grado de satisfacción en los empleados es el direccionamiento que toda organización requiere, porque tiende a relacionarse con resultados positivos y mayores índices de productividad y desarrollo organizacional. La importancia de crear y mantener un plan humanístico en las empresas no había sido tan fundamental como lo es actualmente, pues la estrategia de brindar un sistema diverso de incentivos que evidencien el interés que tiene la organización sobre las necesidades de sus trabajadores presenta resultados favorables para el cumplimiento de los objetivos empresariales. Las necesidades que el sujeto posee se tornan ilimitadas a medida que la sociedad misma se desarrolla y modifica. Por lo cual los administradores deben conocer los factores que influyen en los deseos y aspiraciones de su grupo de trabajo, siendo indispensable para recrear un ambiente de confianza, promover armonía y obtener el compromiso del trabajador en la ejecución eficiente de sus tareas que contribuirán con los resultados óptimos que desea alcanzar la institución. Como mencionamos anteriormente el ser humano por naturaleza busca superar sus propios límites a través de las situaciones en las que está inmerso, desde lo más básico de sus necesidades individuales como la alimentación, la vivienda o un ambiente de seguridad física, en las que inicialmente tendrá marcado el objetivo de cumplirlas, sin embargo no queda superado en su totalidad por lo que surge la búsqueda de incremento de bienestar, crecimiento, realización personal y profesional, a las que denominamos necesidades secundarias. Las teorías mencionadas se encuentran centradas primordialmente en descubrir el porqué de la conducta humana, así como considerar aspectos motivacionales, sin embargo mientras la teoría de Maslow sustenta sobre las necesidades humanas mediante un enfoque interno,

0: 1A_NARCISO_SANCHEZ_DAVILA_MAESTRIA_2018.docx

60%

Herzberg baso su teoría en el ámbito externo y en el trabajo del sujeto manteniendo un enfoque orientado hacia el exterior.

Son muchas las características que se han podido describir sobre una persona autorrealizada ya que cada uno de los rasgos se presentan de manera positiva en el comportamiento y rendimiento del sujeto en el entorno, la espontaneidad es una acción relevante al momento de dirigirse a otros e incluso a la hora de tomar decisiones sobre una situación en particular, puesto que este mantiene una percepción adecuada del mundo real, son cada una de estas aptitudes las que le harán sobresalir dentro de un grupo u organización. En el ámbito laboral se propicia y se pretende sumar estas competencias a través de las estrategias de innovación o actualización que se oferta a los trabajadores con el fin de alcanzar su nivel óptimo de desarrollo personal. Existen factores que aportarán al bienestar y estabilidad de los trabajadores, el emplear personas idóneas para cada puesto realizándose de manera minuciosa la elección de todos los candidatos de acuerdo a sus competencias, fomentar lazos con los trabajadores permitiendo que el colaborador se sienta tranquilo y realice su trabajo con un compromiso innato, así como promover un sistema de incentivos que abarque lo económico o motivacional como viajes familiares, cargos superiores y reconocimientos públicos. Dentro la explicación de la teoría bifactorial es relevante señalar que las dos categorías son independientes y que influyen de manera distinta en el individuo, por una lado los factores motivadores o de satisfacción se basan hacia la posibilidad de desarrollo, el reconocimiento y las posibilidades de surgir en cuanto a cargos y responsabilidades si bien es notable aporta a la satisfacción, mientras que los factores higiénicos evitan la insatisfacción en el empleo, es decir hace alusión a los recursos externos como las relaciones, salario, condiciones de trabajo e incluso el status social dentro de la organización. Para concluir, la autorrealización de cada ser humano está estrechamente determinado por el nivel de satisfacción que alcance cumpliendo sus propios intereses personales que son influenciados por los factores externos e internos de la motivación, dentro del contexto de trabajo aparecen los sistemas de recompensas o los niveles de formación y en el otro componente sobre las características del trabajo en el cual el sujeto le encuentra sentido al mismo a través de sus tareas, se toma en cuenta la autonomía, identidad, rutina y retroalimentación del sujeto, la unión de ambos aspectos van a ser los que conllevaran a mantener al trabajador satisfecho y activo tomando los objetivos de la empresa como propios lo cual favorecerá en los índices de productividad convirtiéndose en mayores ganancias para la organización.

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES

Consideramos que cada una de las características de la autorrealización intervienen de manera directa en el comportamiento del individuo a lo largo de toda su vida, tanto personal como profesional siendo una fuerza motivadora que lo llevara alcanzar sus metas y objetivos, además de dar paso a que alcance un estatus óptimo enmarcado en la productividad laboral y la ejecución de cada una de sus responsabilidades. Siendo fundamental que dentro de las

organizaciones se considere que existen varios factores que están estrechamente vinculados con la satisfacción laboral del individuo, por tal razón la organización debe preocuparse frecuentemente por incrementar o poseer estrategias que brinden bienestar y estabilidad al colaborador, ya que un trabajador satisfecho tiende a ser más productivo para ejecutar con más eficiencia y eficacia sus labores empresariales. Finalmente una persona autorrealizada tiende a sentirse equilibrada y plena, esta condición de bienestar y complacencia total interferirá de manera directa en el estado de satisfacción y productividad del individuo que al suplir cada una de sus necesidades y alcanzar el crecimiento personal deseado cumplirá de manera efectiva y permanente sus responsabilidades dentro del campo laboral, siendo la satisfacción misma aquella que lo impulsará a cumplir con los objetivos organizacionales que la entidad requiera.

Hit and source - focused comparison, Side by Side:

Left side: As student entered the text in the submitted document.

Right side: As the text appears in the source.

Instances from: Daniela Idiarte.docx

1 54%

que se advienen en el empleo. Las teorías humanistas mencionan que el trabajador más satisfecho es aquel que logra suplir mayores necesidades tanto psicológicas

1: Daniela Idiarte.docx 54%

que se desarrolla. Las teorías humanistas sostienen que el trabajador más satisfecho es aquel que satisface mayores necesidades psicológicas

Instances from: 1A_NARCISO_SANCHEZ_DAVILA_MAESTRIA_2018.docx

2 60%

Herzberg baso su teoría en el ámbito externo y en el trabajo del sujeto manteniendo un enfoque orientado hacia el exterior.

2: 1A_NARCISO_SANCHEZ_DAVILA_MAESTRIA_2018.docx 60%

Herzberg basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo, enfoque orientado hacia el exterior.