

**UNIVERSIDAD DEL SURESTE**

**FACULTAD DE PSICOLOGIA**

**PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**ALUMNO:**

**ULISES ANTONIO GARCÍA RUIZ**

**PSICOLOGIA GENERAL**

**SEXTO CUATRIMESTRE**

**GRUPO U**

**Mi Universidad**

**DOCENTE:**

**LUIS ANGEL GALINDO**



Ocosingo Chiapas a 11 de junio de 2022

# MOTIVACIÓN

está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta

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

es un factor que debe interesar a todo administrador que deberá estar consciente de la necesidad de establecer sistemas de acuerdo a la realidad de su país y, al hacer esto, deberá tomar en cuenta que la motivación es un factor determinante en el establecimiento de dichos sistemas

está relacionada con el impulso

El impulso más intenso es la supervivencia en estado puro cuando se lucha por la vida, seguido por las motivaciones que derivan de la satisfacción de las necesidades primarias y secundarias

Chiavenato

existen tres premisas que explican la naturaleza de la conducta

El comportamiento es causado

existe una causa interna o externa que origina el comportamiento humano, producto de la influencia de la herencia y del medio ambiente

El comportamiento es motivado

Los impulsos, deseos, necesidades o tendencias, son los motivos del comportamiento

está orientado hacia objetivos

La conducta siempre está dirigida hacia algún objetivo.

Algunas conductas son totalmente aprendidas; precisamente, la sociedad va moldeando en parte la personalidad

la cultura va moldeando nuestro comportamiento y creando nuestras necesidades

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

Estas influencias sociales externas se combinan con las capacidades internas de la persona y contribuyen a que se integre la personalidad del individuo, aunque, en algunos casos y en condiciones especiales, también puede causar la desintegración

¿Cómo es una persona motivada?

confía en sus conocimientos, en sus habilidades, y en sus capacidades para lograr cosas

tienen más fuerza para enfrentarse a los retos, salen rápido de las situaciones difíciles, y siempre encuentran manera de resolver los problemas que se les presenten.

reconocen sus fortalezas y sus debilidades

no se detienen a lamentarse por que no pueden hacer algo en particular, sino que lo aceptan y se enfocan en dedicar energía a aquellas cosas que sí pueden lograr.

reconoce sus errores y busca diferentes formas de mejorar las cosas

esto habla de la humildad que puede tener la persona para asumir que se equivocó y que es necesario ofrecer soluciones

Tienen muy buena actitud

suelen asumir la vida con mucho aplomo y no se dejan ganar por las circunstancias, porque saben que independientemente de lo que suceda, tienen la capacidad de enfrentar las dificultades y salir bien parada

Son persistentes y perseveran para lograr sus metas

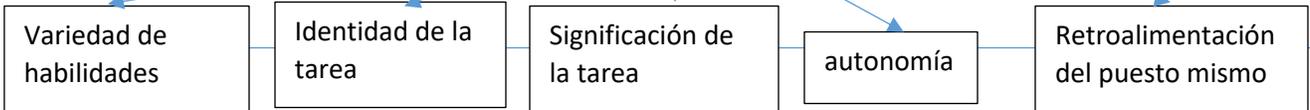
no se detienen hasta lograr sus metas. Incluso si en el camino se han encontrado mil obstáculos, o han tenido algunos tropiezos, se levantan y perseveran hasta lograr sus metas

Tienen claros sus objetivos

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

si se cuenta con personal motivado, existe mayor probabilidad de aportar al incremento del valor económico

Hay cinco dimensiones centrales que las organizaciones deben tomar en cuenta para el desempeño y la satisfacción laboral de los empleados



Douglas McGregor

Teoría X

Teoría Y

representa el punto de vista tradicional sobre la dirección y el control de los recursos humanos

El ser humano común prefiere que lo dirijan, quiere esquivar responsabilidades, tiene pocas ambiciones y desea, más que nada, seguridad

recompensa-penalización

los empleados quieren y también necesitan trabajar y, por tanto, las metas de empleados y empresa no están en conflicto

El ser humano se habitúa, en las debidas circunstancias, a aceptar responsabilidades e incluso a buscar nuevas responsabilidades

Actualmente, en la mayoría de las empresas y ámbitos laborales, las potencialidades intelectuales del ser humanos están siendo utilizadas solo en parte



Jerarquía de las necesidades de Maslow

La teoría se explica e ilustra en una pirámide. El ser humano se esfuerza por ascender en la pirámide y para ello debe satisfacer necesidades cada vez más complejas y que necesitan más tiempo para ser cumplidas. Cada categoría que compone la pirámide se constituye de necesidades similares y de igual naturaleza



Teoría de las necesidades Adquiridas de McClelland

explica que las personas poseen tres necesidades que operan a nivel inconsciente y son adquiridas a lo largo de la vida mediante el aprendizaje

Realización

necesidad de asumir riesgos, de comprometerse en un proyecto, en ser los mejores resolviendo problemas; siempre y cuando el sujeto sienta que no son muy fáciles como para que no sea un verdadero reto, y tampoco imposibles como para frustrarse por ello

Poder

necesidad de influir en los demás y así poder dirigirlos de la manera que no lo harían de forma habitual. Estas personas necesitan sentir que hay personas que harían cosas por ellas más allá de su propia voluntad

Afiliación

Es el deseo relacionarse con los demás. Desarrollar relaciones con muchas personas y sentirse valorado por ellas

# Teoría de Factores de Herzberg

determinó que la motivación depende del grado de satisfacción que posea el empleado. Y los factores que determinan la satisfacción son distintos a los que determinan la insatisfacción. La falta de satisfacción no necesariamente causa insatisfacción

Los factores vinculados con la insatisfacción son llamados "higiénicos"

son las condiciones del trabajo como el ambiente, salario, prestaciones, reglamentos, relación con colegas y jefe, entre otros. Debe agregarse que estos factores son los que se usan tradicionalmente para motivar a los empleados

los vinculados con la satisfacción son llamados "motivadores"

son internos a la persona y se refieren a las actividades relacionadas con él. Se vinculan con los sentimientos y la realización personal. Algunos son: uso pleno de las habilidades personales, libertad de decisión, autonomía, definición de metas, entre otros.

la teoría plantea una serie de factores a tener en cuenta para motivar. Los cuales son discriminados como higiénicos y motivacionales, pero todos hacen al bienestar general dentro de una organización. Para lograr un ideal de motivación sin duda se deben considerar a todos ellos, más allá de la tipificación

## conflicto y frustración

### Conflicto

fenómeno psicológico que se produce cuando el sujeto no puede decidir entre dos o más motivaciones o entre las acciones que serían necesarias para satisfacer una necesidad, la esencia del conflicto siempre está dada porque al satisfacer una necesidad dejaría de satisfacerse otra u otras

### Frustración

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 (internos o externos) que impiden que el individuo logre su objetivo