



*Nombre del Alumno: evi Leonel Aguilar Roblero*

*Nombre del tema: su pernota*

*Nombre de la Materia*

*Nombre del profesor: Guadalupe Recinos vera*

*Nombre de la Licenciatura: psicología*

*Cuatrimestre: 6°*

*Lugar y Fecha de elaboración*

12/06/2023

## MOTIVACIÓN

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo



motivación 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



Un ejemplo del hambre, evidentemente tenemos una motivación, puesto que éste provoca la conducta que consiste en ir a buscar alimento



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 (hambre, sed, abrigo, sexo, seguridad, protección. etc.).

Según Chiavenato, existen tres premisas que explican la naturaleza de la conducta humana.



El comportamiento es causado.

el comportamiento es motivado



El comportamiento está orientado hacia objetivos.

## Características de las personas motivadas

una persona motivada confía en sus conocimientos, en sus habilidades, y en sus capacidades para lograr cosas.



las personas motivadas 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.

Una persona motivada sabe reconocer sus errores y busca diferentes formas de mejorar las cosas. Equivocarse es de humanos, y reconocerlo es el primer paso para cambiar y seguir avanzando.



la actitud positiva les ayuda a buscar soluciones. Por eso, una persona motivada, antes de bloquearse y dejar que la vida les pase frente a sus ojos, se sienta a pensar en los recursos que tiene para resolver.

La motivación les da la fuerza de seguir avanzando y no desmayar en sus esfuerzos. Una persona motivada cumple con lo que se propone, aunque se pongan difíciles las cosas.



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.

## Implicación para el desempeño y la satisfacción

La satisfacción laboral es producto de la valoración de los resultados de la experiencia en el trabajo,





Las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades son características individuales que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos,

El desempeño refleja principalmente los objetivos de la eficiencia, esto es, alcanzar las metas al tiempo que se utilizan los recursos eficientemente.



en la medida que el trabajador esté motivado, satisfecho y con satisfacción, contribuirá con mayor eficiencia y eficacia al logro de los objetivos organizacionales, lo cual debiera implicar una mejora en los resultados de la empresa ,en un aporte al incremento en el valor económico de la compañía.

# Teoría de Douglas McGregor “X” y “Y”

El objetivo de este trabajo fue determinar en el contexto mexicano, la validez y confiabilidad del instrumento de medida utilizado en la investigación de grupos de personas anglosajonas, y conocer la relación que existe entre:



LA TEORIA X El ser humano ordinario siente una desgana intrínseca hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda.

El eje de la motivación de la teoría X es el binomio recompensa-penalización.



LA TEORÍA Y 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 se basa en: El desarrollo del esfuerzo en el trabajo

El control y el castigo no son los únicos medios para lograr una adhesión del trabajador hacia los objetivos de la empresa y así,



# Jerarquía de las necesidades de Maslow

fue formulada por Abraham Maslow en el año 1943



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.

**Necesidades fisiológicas:** incluye alimentación, protección contra el dolor o el sufrimiento, sexo, respiración, hidratación, descanso, entre otros. También



**Necesidades sociales:** incluye amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto. Están relacionadas con la vida del individuo en sociedad,



**Necesidades de seguridad:** se trata de estar libre de peligros (reales o imaginarios) y estar protegido contra amenazas del entorno.



**Necesidades de estima:** se 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.

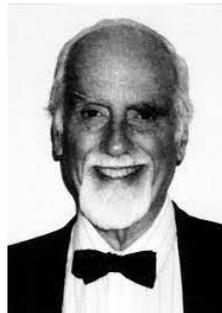
**Necesidades de autorrealización:** son las más elevadas del ser humano y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades. Son las necesidades que se encuentran en la parte más alta de la pirámide y reflejan el esfuerzo de cada persona por alcanzar su potencial y desarrollarse continuamente a lo largo de la vida.



## Teoría de las necesidades Adquiridas de McClelland



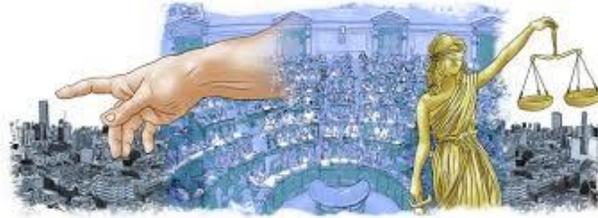
las personas poseen tres necesidades que operan a nivel inconsciente y son adquiridas a lo largo de la vida mediante el aprendizaje.



La teoría fue desarrollada por David McClelland y sus socios en el año 1961

#### Realización o Logro:

Es la 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. Las preferencias de tareas en el trabajo



#### Poder:

Es la 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

La Teoría de los Dos Factores, también denominada -Teoría de los Factores de Higiene y Motivación- fue fruto de un trabajo de investigación del psicólogo Frederick Herzberg



Los factores **higiénicos** son las condiciones del trabajo como el ambiente, salario, prestaciones, reglamentos, relación con colegas y jefe, entre otros.



Se 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



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

## Aplicación de las teorías motivacionales

Las teorías motivacionales intentan explicar lo que motiva a las personas a comportarse de la manera que lo hacen





Esta teoría prioriza la premisa de que, para cada tarea específica, los empleados proponen una cantidad de esfuerzo proporcional a su percepción del valor de la compensación que recibirán

Conectar los incentivos de compensación directamente con objetivos, para impulsar a tus empleados a sobresalir. Entrega generosos bonos de mejor desempeño, y utiliza recompensas intangibles



Creas programas de desarrollo de los empleados, programas de reconocimiento a los asalariados y una cultura positiva, de compañía abierta para aprovechar la teoría de necesidades adquiridas.

Los programas de reconocimiento a los asalariados pueden aumentar la autoestima y la sensación de logro



Mide la motivación intrínseca de tus empleados para determinar si la teoría X o Y de McGregor es más apropiada en tu empresa

# Concepto de conflicto y 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 que impiden que el individuo logre su objetivo.



Los obstáculos internos son aquellos que surgen del propio individuo aquí podemos encontrar el miedo, la subvaloración

Y los externos se deben a las condiciones reales que obstaculizan el logro del objetivo



las respuestas más normal a la frustración es la aparición de efectos negativos, probablemente la primera reacción se encuentre en el marco de una emoción primaria de ira más o menos intensa y más o menos duradera,



**conflicto** al 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.





**Conflicto interpersonal** Son los conflictos que surgen entre dos personas y representan un serio problema porque afectan profundamente a sus emociones.

**Conflicto intergrupales** Los conflictos entre dos o más grupos de personas también causan problemas serios a las empresas y a los individuos involucrados.



## Tipos de conflicto

**Colaborativo** → YO GANO – TÚ GANAS → Se buscan soluciones creativas para que ambas partes salgan beneficiadas, ya que valoramos la relación con el otro y el encuentro de una solución.



**Competitivo** → YO GANO – TÚ PIERDES → Buscamos el mejor resultado para uno mismo, sin considerar la situación del otro; se daña la relación con la otra parte.



**Distributivo** → YO PIERDO – TÚ PIERDES  
→ Cuando hay poco en juego, todos ceden en sus expectativas, siendo lo más importante llegar a un acuerdo



**Acomodativos** → YO PIERDO – TÚ GANAS → Nos importa mucho más mantener la buena relación que el resultado final, y se cede ante el otro.

**Evitativo** → NO NEGOCIAR → No queremos negociar, por diferentes razones: no queremos tratar un aspecto que no nos interesa, o si negociamos sabemos que vamos a perder más de lo que podemos ganar...



# Reacciones a la frustración



La frustración laboral crea trabajadores rendidos, con la moral baja, con quejas permanentes, y en algunos casos tienen conductas impropias, es la forma de reaccionar ante tal situación de frustración.

La frustración es parte de la vida, no podemos evitarla, ni huir de ella, pero sí podemos aprender a manejarla y superarla gracias a nuestra tolerancia



Un punto importante para desarrollar tolerancia a la frustración es, no dejarse llevar por las emociones como tristeza y enfado, esto nos permitirá reflexionar y analizar la situación, de modo que podamos buscar alternativas para encontrar la mejor solución.

Trabajar en equipo no significa solamente trabajar juntos, sino generar en cada uno de los integrantes el sentimiento del compromiso verdadero para lograr los objetivos



## Negociación y soluciones de conflictos



### Etapa de Conocimiento

Se toma el conocimiento de la confrontación, para saber cuál es la existencia del conflicto. Donde se reconocen las necesidades del posicionamiento, existe miedo,

### Etapa de Diagnostico

Evaluamos el conflicto si es de necesidades o valores, si tiene consecuencias concretas,



### Etapa de Reducción

Podemos ver la reducción del nivel de energía emocional incluyendo un compromiso

### Etapa de Solución

Visualiza las alternativas de solución de conflictos y establece los acuerdos sobre los cursos de acción posibles que satisfagan los intereses.



### ¿Razones para solucionar conflictos?

Las situaciones conflictivas difícilmente podrán ser evitadas, pueden estar presentes en toda relación interpersonal, incluso con aquellos que son afines entre sí,

### Dialogar

Puede utilizarse cuando las partes que están implicadas analizan sus diferentes puntos de vista para buscar soluciones, con este método pueden expresar las diferencias o desacuerdos



### Manejo asertivo

consiste en ser una parte activa en la solución de los problemas, requiere expresar sentimientos, actuar razonablemente, así como dar y recibir una retroalimentación honesta, etc

### Estrés laboral

El estrés laboral es un fenómeno, cada vez más frecuente, que está aumentando en nuestra sociedad,. Afecta al bienestar físico y psicológico del trabajador y puede deteriorar el clima organizacional.



El estrés es la segunda causa de baja laboral en la Unión Europea, afectando anualmente a cuarenta millones de trabajadores y suponiendo para sus países miembros un coste de veinte mil millones de euros al año en gastos sanitarios, sin contar la pérdida de productividad.

Llamamos estrés laboral a 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.



También el estrés laboral puede ser debido al desajuste entre las demandas del entorno y los recursos de los trabajadores para afrontarlas,

## Desempeño laboral

El desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponden



**Clima laboral:** que un empleado se encuentra en un ambiente de constante hostigamiento, estrés, falta de motivación, higiene, etc.,

**Falta de capacitación:** existen puestos de trabajo que requieren conocimiento especializado y que requieren un nivel educativo mínimo o se refuerzan a través de cursos y capacitaciones de personas con experiencia



**Pasión:** si al empleado no le gusta el puesto o no siente pasión por lo que hace, no se desempeñará de manera adecuada en el trabajo.

## UNIDAD IV GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN

Un grupo se define como dos o más individuos que interactúan, que son independientes y se reúnen para lograr objetivos particulares. Los



En los grupos formales los comportamientos que alguien debe tener quedan estipulados por las metas organizacionales y se dirigen al cumplimiento de éstas.

**Seguridad:** Los grupos dan a la gente sentimientos de valía. Es decir, además de investirlos de estatus ante las personas del exterior del grupo, la pertenencia a éste también aumenta la sensación de bienestar para sus miembros.



**Autoestima.** Los grupos dan a la gente sentimientos de valía. Es decir, además de investirlos de estatus ante las personas del exterior del grupo, la pertenencia a éste también aumenta la sensación de bienestar para sus miembros.

**Pertenencia.** Las personas disfrutan la interacción regular que surge de la membresía y para muchas de ellas dichas interacciones en el trabajo son la fuente primordial de satisfacción de sus necesidades de afiliación

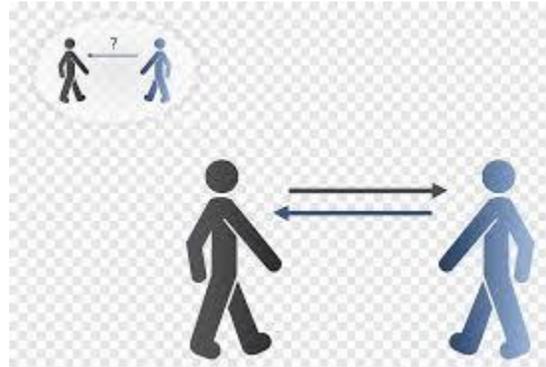


**Logro de metas :** existe la necesidad de reunir talentos, conocimientos o poder para llevar a cabo un trabajo

## Integración de grupos de trabajo

Prácticamente todo el mundo se mueve por la vida con un sentido de pertenencia a un grupo social. La vida de la comunidad urbana funciona en gran parte en términos de acción de grupos.





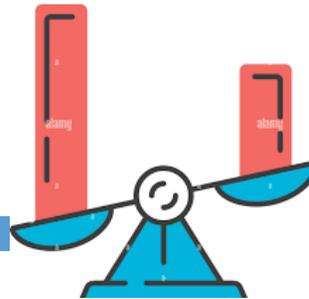
**Percepción social.** Es la captación de la realidad que posee cada individuo referente a sus colegas o la organización misma y la clasificación o estatus social al cual se pertenece,

**Los estereotipos.** Son concepciones preestablecidas referente a un individuo o grupo de trabajo, se emitirá un juicio de los grupos de trabajo o de los colaboradores basados en el aspecto, actitudes o actos.



**Personificación.** esta personificación puede ser modificada a través del tiempo gracias a las características reales del individuo como el comportamiento o el vocabulario.

**Representación contraste.** Son juicios dicotómicos sobre el comportamiento de un grupo de trabajo o bien colectivo

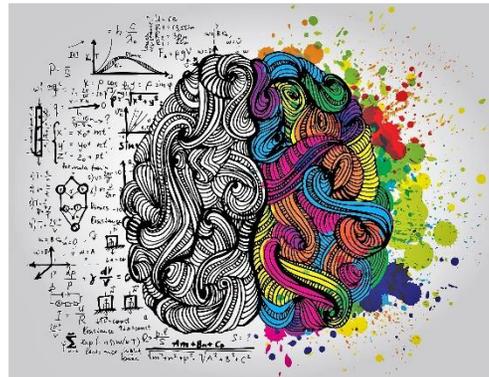


**Atribución de motivos y causalidad.** “Es el rol de “psicólogos ingenuos”, que asumen las personas cuando se sienten “obligadas” a explicar la conducta de las otras personas



Los roles son los papeles que una persona desempeña cuando participa en la actividad de un grupo. El término rol puede aplicarse de distintos modos: rol esperado, rol percibido y rol ejercido

El desarrollo personal o crecimiento personal se puede definir como el proceso o conjunto de procesos a través de los cuales las personas adquieren nuevas ideas y/o formas de pensar, con las que pueden cambiar o crear nuevos comportamientos y actitudes



**Es integral:** Abarca una gran variedad de aspectos de la persona. De este modo, lo que consigues con el desarrollo personal lo puedes aplicar a prácticamente todos los ámbitos de tu vida.

Es evolutivo: El objetivo del desarrollo personal es ayudar a las personas a experimentar cambios positivos.



Es continuo: Idealmente, el crecimiento personal debe ser continuo. No se puede avanzar hasta ciertas etapas si previamente no se han superado las anteriores.

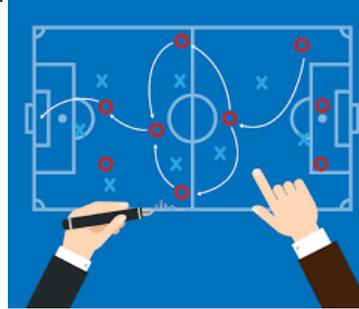
La toma de decisiones en una empresa es el proceso por el que se escoge una opción entre varias posibles a la hora de afrontar un problema y solucionarlo o para determinar cómo se llevará a cabo determinadas acciones que afecten a la empresa, tanto en su conjunto como en áreas más pequeñas de la misma



**Tipos de decisiones a tomar en una empresa**  
Existen diferentes tipos de toma de decisiones en una empresa, algo que va, muchas veces, en función de su tamaño,

### Decisiones de dirección

Las decisiones de dirección son aquellas en las que deciden los directivos o gerentes de la compañía.



### Decisiones estratégicas

Las decisiones estratégicas se encargan de preparar el futuro de la empresa, es decir, son las decisiones que se toman para obtener resultados a medio y largo plazo.

### Decisiones individuales

Las decisiones individuales son aquellas que cualquier empleado de la empresa toma en su día a día.



### Decisiones operativas

Las decisiones operativas son aquellas que se toman para realizar la gestión diaria de la empresa, es decir, los objetivos a alcanzar son a corto plazo o inmediatos

### Decisiones rutinarias o programadas

Las decisiones rutinarias o programadas son aquellas que se realizan de forma habitual y que, además, se guían por un procedimiento ya establecido





### Decisiones de riesgo

Las decisiones de riesgo son excepcionales, puesto que se toman solo en situaciones críticas o de crisis para la empresa