



Nombre del alumno: Carolina García Abarca.

Nombre del tema: Motivación.

Parcial: Segundo.

Nombre de materia: Psicología organizacional.

Nombre del profesor: Guadalupe de Lourdes Abarca Figueroa.

Nombre de la Licenciatura: Licenciatura en Psicología.

Cuatrimestre: Sexto.

MOTIVACIÓN

Impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.

Características de personas motivadas

Definición

Tienen confianza en sus habilidades, talentos, conocen sus fortalezas y debilidades, reconocen errores, actitud positiva, perseverantes, persistentes, tienen clara sus objetivos.

Implicación para el desempeño y la satisfacción

Evaluación de desempeño

ED: sistema formal de revisión y evaluación del desempeño laboral individual o de equipos. El desempeño refleja los objetivos de la eficiencia, alcanzar las metas al tiempo que se utilizan los recursos eficientemente.

Satisfacción Laboral

Es el estado de bienestar en el centro de trabajo, el cual se configura por las interacciones del colaborador con su ambiente laboral.

Teoría de Douglas McGregor "X" y "Y"

Teoría de la "X"

binomio recompensa-penalización.

Teoría de la "Y"

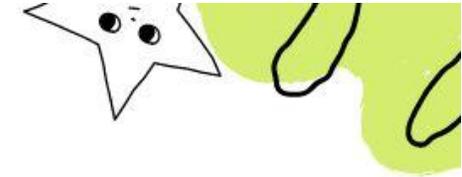
responsabilidad y tarea de la dirección el crear las condiciones adecuadas para que las personas puedan ejercitar todas sus cualidades, alcanzando sus necesidades personales al tiempo que contribuyen a los objetivos de la organización, satisfaciendo así a ambas partes.

Jerarquía de las necesidades de Maslow

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.

MASLOW

- Necesidad de autorrealización
Desarrollo del potencial.
- Necesidad de autoestima
Reconocimiento, confianza, respeto, éxito.
- Necesidades sociales
Desarrollo afectivo, asociación, aceptación, afecto, intimidad sexual.
- Necesidad de seguridad
Necesidad de sentirse seguro y protegido: Vivienda, empleo.
- Necesidades fisiológicas o básicas
Alimentación, mantenimiento de salud.





Negociación y soluciones de conflicto

Impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.

Conocimiento

Se toma el conocimiento de la confrontación, para saber cuál es la existencia del conflicto. Donde se reconocen las necesidades del posicionamiento, existiendo miedo, agresión y puede generar una reacción de autodefensa en las personas.

Diagnóstico

Evaluamos el conflicto si es de necesidades o valores, si tiene consecuencias concretas, como el tiempo, el dinero los recursos entonces es de necesidades o si este ataca el respeto, la imagen profesional, el status, lo tangible es de valores.

Reducción

Podemos ver la reducción del nivel de energía emocional incluyendo un compromiso, para reducir las conductas y actitudes negativas de uno y otro, es decir este explora las diferencias y genera respeto mutuo.

Solución

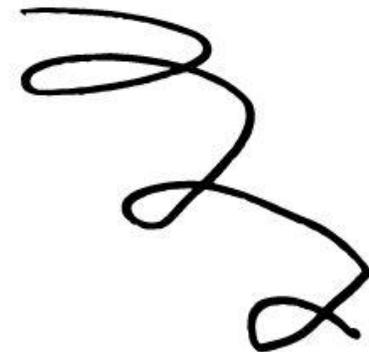
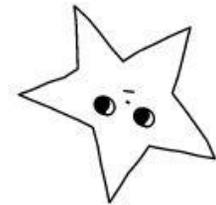
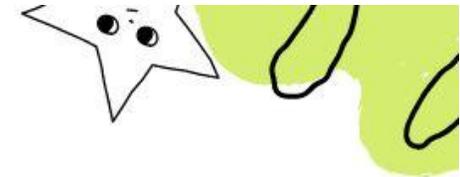
Visualiza las alternativas de solución de conflictos y establece los acuerdos sobre los cursos de acción posibles que satisfagan los intereses.

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; Reconocer las metas comunes, aceptando los aspectos positivos del punto de vista del otro y ponerse de acuerdo para emprender las acciones necesarias para resolver el conflicto.

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.



Conflicto y frustración

Impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.

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.

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.

Fases de la negociación

Determinar la validez y confiabilidad del instrumento de medida utilizado en la investigación de grupos de personas anglosajonas, y conocer la relación que existe entre:

- a) las características de las teorías X y Y de McGregor;
- b) las formas de retribuir a las personas en una empresa; y
- c) la satisfacción en el trabajo.

Afiliación

Es el deseo relacionarse con los demás. Desarrollar relaciones con muchas personas y sentirse valorado por ellas. En el trabajo no solo se manifiesta con la búsqueda de relaciones amistosas

Interpersonal

Surgen entre dos personas y representan un serio problema porque afectan profundamente a sus emociones.

Intergrupales

Entre dos o más grupos de personas también causan problemas serios a las empresas y a los individuos involucrados.

Preparación

búsqueda de información, se establecen objetivos, se elige estrategia.

Desarrollo

Presentación, discusión, acercamiento de posiciones, acuerdo.

Cierre /seguimiento

Acuerdo y seguimiento del mismo



Motivación

Métodos para el manejo del estrés.

Reconocer el estrés:
Es posible que se enoje o esté irritable, que no pueda dormir o que sufra dolores de cabeza o malestar estomacal.

Desempeño laboral:

El rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponden.

Evite:

Comer en exceso, fumar cigarrillos, beber alcohol y consumir drogas, dormir demasiado o no dormir lo suficiente.

Se recomienda:

Reconocer las cosas que no puede cambiar, evitar situaciones estresantes, hacer ejercicio, cambiar de perspectiva, hacer algo que disfrute, aprender a relajarse, conectar con sus seres queridos, dormir lo suficiente, dieta saludable, aprender a decir que no.

Factores

1. Fijar el objetivo de la investigación.
2. Considerar la trayectoria del empleado.
3. Los criterios de referencia deben de estar relacionados con el área de trabajo.
4. El empleado debe de saber qué se evalúa y estar de acuerdo.
5. El encargado debe dar propuestas que mejoren los errores detectados en el proceso

Ventajas

Beneficios al trabajador, ascensos, encontrar problemas en la organización empresarial, disminuir los factores externos a la empresa que influyen en la labor de los empleados

Clima laboral

que un empleado se encuentra en un ambiente de constante hostigamiento, estrés, falta de motivación, higiene, etc., puede desatar su desinterés o falta de compromiso para hacer un trabajo de calidad.

Falta de capacitación

existen puestos de trabajo que requieren conocimiento especializada y que requieren un nivel educativo mínimo o se refuerzan a través de cursos y capacitaciones de personas con experiencia. La

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.