

UDS

Mi Universidad

NOMBRE DEL ALUMNO: GINA ALEJANDRA CONTRERAS GARCIA

NOMBRE DEL TEMA: MAPA MENTAL

NOMBRE DE LA MATERIA: PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

NOMBRE DEL PROFESOR: LIC. GUADALUPE RECINOS

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: PSICOLOGIA

SEXTO CUATRIMESTRE



CONCEPTO DE MOTIVACION

Proceso que inicia, guía y mantiene comportamientos orientados hacia metas. Implica factores emocionales, biológicos, sociales y cognitivos que activan el comportamiento.

En una empresa es búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado..

CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS MOTIVADAS

- Tienen confianza en sus habilidades y talentos
- Conocen sus fortalezas y debilidades
- Saben reconocer sus errores
- Tienen una actitud positiva
- Son persistentes y perseveran para lograr sus metas
- Tienen muy claros sus objetivos

MOTIVACION

IMPLICACIÓN PARA EL DESEMPEÑO Y LA SATISFACCIÓN

Se refiere a cómo la motivación de un individuo afecta su rendimiento en tareas o actividades y su nivel de satisfacción con el trabajo o la vida en general

Si las organizaciones se preocuparan por brindar oportunidades de crecimiento, los colaboradores tendrían el deseo de desempeñar mejor sus tareas o responsabilidades y sobre todo realizarlo con eficiencia

El enfoque de la ED en la mayoría de las empresas se centra en el empleado individual.

APLICACIÓN DE LAS TEORÍAS MOTIVACIONALES

Estas intentan explicar lo que motiva a las personas a comportarse de la manera que lo hacen.
Se pueden aplicar a los lugares de trabajo para arrojar luz sobre por qué algunos empleados trabajan más o están más comprometidos que otros.

- Teoria de Doglas Mc Gregor X y Y
- Jerarquia de las necesidaddes de Maslow
- Teoria de Factores de Herzberg

- Utilizar estrategias de compensación tradicionales e innovadoras
- Conectar incentivos de compensación directamente con objetivos de desempeño específicos
- Crea programas de desarrollo de los empleados
- Mide la motivación intrínseca de tus empleados
- Pon estrictas directrices operativas para orientar empleados de primera línea a través de sus rutinas

Causas de la frustración:

- Frustración por barrera
- Frustración por incompatibilidad de dos objetivos positivos
- Frustración por conflicto evitación
- Frustración por conflicto aproximación-evitación

La respuesta más normal a la frustración es la aparición de efectos negativos, pasando por la ira seguido por tristeza, cuya intensidad y duración pueden ser mayores o menores.

CONCEPTO DE 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,

CONCEPTO DE FRUSTRACION

Estado que se produce cuando la actividad realizada no logra la satisfacción de las necesidades

CONFLICTO Y FRUSTRACION

Tipos de conflicto:

- Interpersonal
- Intergrupar

Según sus consecuencias son positivos o negativos.

En la empresa, es la confrontación o desacuerdo entre ideas, valores, objetivos o posturas sobre algún tema. Toda empresa ha de tener mecanismos para detectarlos, prevenirlos y resolverlos.

NEGOCIACIÓN Y SOLUCIONES DE CONFLICTOS

Los conflictos se han convertido en algo cotidiano ya que las personas somos individuos con opiniones, necesidades y deseos complementemente diferentes.

- Etapa de Conocimiento
- Etapa de Diagnostico
- Etapa de Reducción
- Etapa de Solución
- Dialogar
- Manejo asertivo

Toda persona requiere de niveles moderados de estrés para responder satisfactoriamente ante las exigencias del entorno.

El estrés laboral surge cuando las demandas del trabajo son altas, y la capacidad de control de toma de decisiones (por falta de recursos) es baja.

Otras posibles relaciones entre las demandas y el control son el bajo estrés (baja demanda y alto control), el activo (alta demanda y alto control) y el pasivo (baja demanda y bajo control)

CONCEPTO DE ESTRÉS LABORAL

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.

ESTRÉS LABORAL

DESEMPEÑO LABORAL

Es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponden. De esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado.,

MÉTODOS PARA EL MANEJO DE ESTRÉS

Existen muchas maneras de manejar el estrés. Pruebe algunas para averiguar cuáles funcionan mejor para usted.

- Aprenda a reconocer el estrés
- Evite aliviar el estrés de formas poco saludables
- Evite las situaciones estresantes
- Haga ejercicio
- Cambie su perspectiva
- Haga algo que disfrute
- Aprenda a decir que no

Estas pruebas se realizan con el objetivo de motivar al trabajador para que disminuyan las malas prácticas y debilidades de la empresa y aumente la productividad laboral.

La evaluación de desempeño en las empresas depende, generalmente, del departamento de Recursos Humanos que está compuesto por gerente, director, técnicos expertos y responsables del área que está a prueba