



Mi Universidad

Actividad 2

Nombre del Alumno: Fernando Gabriel Muñoz García

Tema: motivación

Parcial: 1

Materia: Psicología organizacional

Nombre del Profesor: lic Guadalupe Recinos Vera

Licenciatura: Psicología

Cuatrimestre: 6

Lugar y Fecha: CHICOMUSELO Chiapas, 14/06/2025

Concepto de motivación.

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir

la conducta hacia un objetivo. Hoy en día es un elemento importante en la administración de

personal por lo que se requiere conocerlo, y más que ello, dominarlo, sólo así la empresa

estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable. Un ejemplo del

hambre, evidentemente tenemos una motivación, puesto que éste provoca la conducta que

consiste en ir a buscar alimento y, además, la mantiene; es decir, cuanto más hambre

tengamos, más directamente nos encaminaremos al satisfactor adecuado. Si tenemos hambre

vamos al alimento; es decir, la motivación nos dirige para satisfacer la necesidad.



Características de las personas motivadas.

1. Tienen confianza en sus habilidades y talentos

Una de las primeras características de una persona motivada, es la confianza en sí mismo. Es

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

2. Conocen sus fortalezas y debilidades

Otra de las características de las personas motivadas, es que reconocen sus fortalezas y sus

debilidades. Todo el mundo tiene puntos fuertes y

puntos débiles, y lo mejor que se puede

hacer es reconocerlo y vivir con ello.

3. Saben reconocer sus errores

Una persona motivada también 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.

4. Tienen una actitud positiva

Algo que influye también sobre la motivación de las personas es la actitud, por eso, dentro de la lista de características de las personas motivadas no podemos dejar de mencionar la actitud positiva.

5. Son persistentes y perseveran para lograr sus metas

Las personas motivadas también suelen ser persistentes, y 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.

6. Tienen muy claros sus objetivos

Otra de las cosas que tenemos que resaltar sobre las características de las personas motivadas, es la claridad que tienen al momento de pensar en sus objetivos. Es decir, 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, con referencia a las expectativas del colaborador; es el estado de bienestar en el

centro de trabajo, el cual se configura por las interacciones del colaborador con su ambiente

laboral. Dentro de los estudios de ARH y del comportamiento organizacional la satisfacción

laboral ha sido tema importante y crucial.



Teoría de Douglas McGregor “X” y “Y”.

Cuando Douglas McGregor inició sus trabajos relacionados con el lado humano de las

empresas, la forma de pensar y de administrar era muy diferente a la que se tiene actualmente.

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:

- 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.

Jerarquía de las necesidades de Maslow.

La Teoría de la Jerarquía de Necesidades fue formulada por Abraham Maslow en el año 1943 y

ampliada en posteriores investigaciones del mismo autor.

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. 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.

Pirámide de Maslow



Teoría de las necesidades Adquiridas de McClelland.

La teoría fue desarrollada por David McClelland y sus socios en el año 1961. Ellos explican que

las personas poseen tres necesidades que operan a nivel inconsciente y son adquiridas a lo

largo de la vida mediante el aprendizaje. Además, intervienen en simultáneo y generalmente se

posee una tendencia hacia una por sobre las demás. Estas necesidades son: necesidad de logro

o realización, necesidad de poder y necesidad de afiliación o social



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. La

investigación se publicó en 1968 y consistió en entrevistar a empleados de diversas

organizaciones. Se interrogó sobre qué situaciones le gustaban y cuáles le disgustaba de su

trabajo, con el fin de determinar qué espera la gente de su trabajo y que los satisfice.

Aplicación de las teorías motivacionales.

Las teorías motivacionales 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, lo que puede conducir a los gerentes a comprender cómo motivar a cada empleado para que se desempeñe en los niveles máximos. La comprensión de cómo aplicar las teorías de motivación en el lugar de trabajo puede llevar tus habilidades de liderazgo al siguiente nivel. Así que la forma de



aplicarlo sería lo siguiente:

Utilizar estrategias de compensaciones tradicionales e innovadoras para aprovechar la teoría

de las expectativas. 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. Los empleados que se resisten a asumir nuevos deberes del

trabajo, afirmando que "no me pagan por esto" sirven como un ejemplo ideal de la teoría de

las expectativas en el trabajo.

Concepto de conflicto y frustración

LA 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.

Dichos obstáculos pueden ser de dos tipos: internos y externos, los internos son aquellos que surgen del propio individuo aquí podemos encontrar el miedo, la subvaloración mientras que

los externos se deben a las condiciones reales que obstaculizan el logro del objetivo por ejemplo tiene sed y no hay agua en el lugar donde se encuentra.



Tipos de conflicto

Es inevitable que entre personas surjan conflictos. El conflicto, en general, se puede definir

como una situación de enfrentamiento entre personas o grupos, que tiene diferentes ideas

sobre un tema.

En la empresa, es la confrontación o desacuerdo entre ideas, valores, objetivos o posturas

sobre algún tema. Es inherente a cualquier ámbito laboral que haya conflictos. Y toda empresa

ha de tener mecanismos para detectarlos, prevenirlos y resolverlos. Hay diferentes tipos de

conflictos: individuales (que afectan a un solo trabajador), o colectivos; horizontales o

verticales (según los niveles jerárquicos afectados), etc.

Según sus consecuencias, son positivos o negativos.

Los positivos son aquéllos que favorecen las dos posiciones y son positivos para la

organización.

Los negativos se alejan las posiciones de partida, y son negativos para la organización. Es

bueno que en una empresa haya conflictos positivos. Pero los negativos hay que resolverlos de

manera que no perjudiquen a las partes ni a la empresa.

Reacciones a la frustración.

La frustración es el sentimiento que surge cuando no logramos lo que queremos o cuando ocurre algo que no deseamos, y en el trabajo es común encontrar estos sentimientos. 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.

Cuando nos sentimos frustrados la tensión se acumula en el organismo y busca una vía de





salida, ya sea mediante la agresividad, descontento, tensión emocional, apatía, indiferencia,

mediante tensión nerviosa, insomnio, repercusiones cardíacas o digestivas. La insatisfacción de

los trabajadores, podría producir una baja en la eficiencia de la organización, y a la vez

expresarse en conductas de deslealtad, agresión o abandono de trabajo.

Negociación y soluciones de conflictos.

Pasos del proceso de solución de conflictos: un conflicto comienza cuando una parte, de

modo intencional, afecta negativamente algún aspecto psicológico, físico territorial de la otra

parte.

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, agresión y puede

generar una reacción de autodefensa en las personas.

Etapa de Diagnostico

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, los tangible es de valores.

Estrés laboral

El estrés laboral es un fenómeno, cada vez más frecuente, que está aumentando en nuestra sociedad, fundamentalmente porque los tipos de trabajo han ido cambiando en las últimas décadas. Afecta al bienestar físico y psicológico del trabajador y puede deteriorar el clima organizacional.



Actualmente, por la relevancia de la información en los procesos de producción, precisan esfuerzo mental tareas que tradicionalmente requerían sólo fuerza muscular. Además, el ritmo de trabajo ha ido incrementándose, ya que con un número menor de trabajadores tienen que alcanzarse mejores resultados.



CÓMO HACER FRENTE AL ESTRÉS

- 1 APRENDE A DECIR NO**
Lo primero eres tú
- 2 ESTABLECE PRIORIDADES**
Haz una lista con lo que te preocupa y visualiza los problemas
- 3 DESCONECTA CON MÚSICA**
Sube el volumen, cierra los ojos y aíslate del mundo
- 4 DUERME LO SUFICIENTE**
La falta de sueño provoca irritabilidad
- 5 EJERCITA LA RESPIRACIÓN**
Inhala aire empujando el abdomen hacia fuera de forma pausada

Métodos para el manejo de estrés.

APRENDA A RECONOCER EL ESTRÉS

El primer paso para manejar el estrés es reconocer la presencia del estrés en su vida. Todo el mundo experimenta el estrés de manera diferente. Es posible que se enoje o esté irritable, que no pueda dormir o que sufra dolores de cabeza o malestar estomacal.

¿Cuáles son las señales del estrés en usted? Una vez que conozca las señales que debe buscar podrá comenzar a manejarlo.

EVITE EL ALIVIAR EL ESTRÉS DE MANERAS POCO SALUDABLES

Al sentirse estresado, usted puede recurrir a comportamientos poco saludables que lo ayuden a relajarse. Estos comportamientos pueden incluir:

- Comer en exceso
- Fumar cigarrillos
- Beber alcohol y consumir drogas
- Dormir demasiado o no dormir lo suficiente

Estos comportamientos pueden ayudarle a sentirse mejor en un principio, pero pueden hacerle más daño de lo que ayudan. En lugar de ellos, utilice los consejos que se presentan a continuación para encontrar maneras saludables de reducir el estrés.

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



Desempeño laboral.

El 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.

Evaluar el desempeño laboral es una de las tareas más importantes que el Departamento de

Recursos Humanos de toda empresa debería realizar. Para hacerlo de manera correcta, es

necesario considerar los siguientes factores:

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