



NOMBRE: KARLA LOPEZ

MATERIA: PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

N. DEL TRABAJO: SÚPER NOTA "UNIDAD III"

CARRERA: PSICOLOGIA

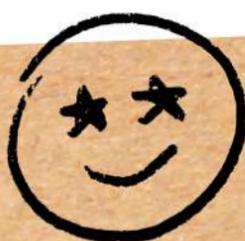
GRADO: 6TO CUATRIMESTRE

NOMBRE DEL PROFESOR: MIGUEL ANGEL LOPEZ AGUILAR

UDS
Mi Universidad

UNIDAD III.

motivación



3.1 Concepto de motivación

- La motivación es el conjunto de factores que provocan, mantienen y orientan la conducta hacia un objetivo. Es clave en la gestión del personal, ya que permite fortalecer la cultura organizacional.



3.2 Características de las personas motivadas

- Las personas motivadas confían en sus habilidades y tienen una buena autoestima. Reconocen tanto sus fortalezas como sus debilidades, lo que les permite enfocarse en lo que pueden lograr. Son capaces de reconocer sus errores y aprender de ellos, mostrando humildad y disposición al cambio.



3.3 Implicación para el desempeño y satisfacción.

- La satisfacción laboral es el bienestar que experimenta un colaborador en su entorno de trabajo, resultado de la comparación entre sus expectativas y la realidad laboral. Es clave en el comportamiento organizacional, ya que influye directamente en el desempeño.



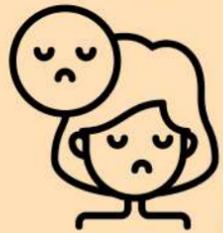
3.4 Teoría de Douglas McGregor "X" y "Y"

- Douglas McGregor desarrolló las teorías X y Y para explicar diferentes actitudes hacia el trabajo y la motivación. Su enfoque revolucionó la forma de administrar, destacando la importancia del factor humano en las organizaciones.



3.5 Jerarquía de las necesidades de Maslow.

- La Teoría de Maslow propone que las personas satisfacen sus necesidades en niveles jerárquicos, desde las básicas hasta las más elevadas, como la autorrealización. Estas se organizan en una pirámide y deben cumplirse en orden ascendente.



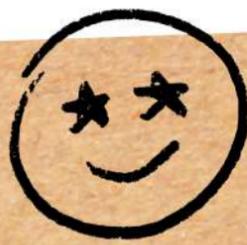
Teoría de las necesidades Adquiridas de McClelland.

- La teoría de las necesidades de McClelland, desarrollada en 1961, señala que las personas tienen tres necesidades aprendidas: logro, poder y afiliación. La de logro impulsa a asumir retos y buscar el éxito personal; la de poder, a influir y liderar a otros; y la de afiliación, a establecer relaciones cercanas y cooperativas.



UNIDAD III

Motivación



Teoría de Factores de Herzberg

- distingue entre factores que causan satisfacción (motivadores) y los que previenen la insatisfacción (higiénicos). Los higiénicos, como salario y ambiente laboral, son responsabilidad de la organización, mientras que los motivadores, como logro y autonomía, dependen del individuo. Ambos tipos de factores son clave para el bienestar y la motivación en el trabajo.



3.8 Aplicación de las teorías motivacionales.

- Las teorías motivacionales explican por qué las personas actúan de cierta forma y cómo motivarlas eficazmente en el trabajo. Aplicarlas mejora el liderazgo y el desempeño. Se recomienda vincular incentivos con objetivos específicos. Asimismo, la teoría de las necesidades adquiridas destaca que las personas buscan logro, poder o afiliación

3.9 Concepto de conflicto y frustración

- La frustración surge cuando una persona no logra satisfacer una necesidad debido a obstáculos internos (como miedo o inseguridad) o externos (como la falta de recursos). Puede provocar emociones negativas como ira o tristeza. el conflicto aparece cuando el individuo no puede decidir entre varias opciones motivantes, afectando su equilibrio emocional. Puede ser interpersonal (entre personas) o intergrupales (entre grupos)

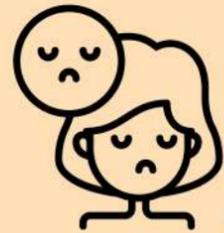


3.10 Tipos de conflicto

- Los conflictos pueden ser positivos (benefician a ambas partes) o negativos (perjudican a todos). Existen diferentes formas de afrontarlos: colaborativo (ganan ambos), competitivo (uno gana, otro pierde), distributivo (ambos pierden), acomodativo (uno cede por mantener la relación) y evitativo (se evita negociar). Las empresas deben gestionarlos eficazmente para evitar consecuencias negativas.

3.11 Reacciones a la frustración.

- La frustración laboral surge cuando no se alcanzan metas o se enfrentan situaciones no deseadas, afectando el bienestar y desempeño de los trabajadores. Puede generar agresividad, apatía o problemas físicos, disminuyendo la eficiencia y provocando conductas negativas.



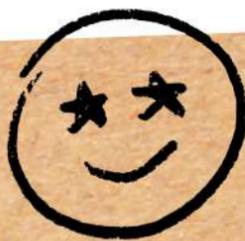
3.12 Negociación y soluciones de conflictos

- El proceso de solución de conflictos consta de cuatro etapas: conocimiento (identificar el conflicto), diagnóstico (evaluar si es de necesidades o valores), reducción (reducir la carga emocional y fomentar el respeto), y solución (acordar alternativas). Los conflictos son inevitables en las relaciones interpersonales y organizaciones, donde surgen por diferencias de opiniones, necesidades y objetivos.



UNIDAD III

Motivación



3.13 Estrés laboral

- El estrés laboral es un fenómeno creciente que afecta el bienestar físico y psicológico de los trabajadores, deteriorando el clima organizacional. A medida que los trabajos requieren más esfuerzo mental y el ritmo de trabajo aumenta



3.14 Métodos para el manejo de estrés.

- Para manejar el estrés, es crucial reconocer sus señales, como irritabilidad, insomnio o dolores físicos. Evite soluciones poco saludables, como comer en exceso o beber alcohol. En su lugar, utilice estrategias como aceptar lo incontrolable, alejarse de situaciones estresantes, hacer ejercicio, cambiar su perspectiva y disfrutar de actividades placenteras.

CC CC CC



3.15 Desempeño laboral.

- El desempeño laboral refleja el rendimiento de un empleado al realizar sus tareas. Evaluarlo correctamente es clave para Recursos Humanos y la empresa, ya que permite identificar fortalezas y áreas de mejora. La evaluación debe fijar objetivos claros, considerar la trayectoria del empleado y estar alineada con su puesto.



- Sus ventajas incluyen ofrecer oportunidades de mejora, ascensos y detectar problemas organizacionales. Factores como el clima laboral, la capacitación y la pasión del empleado influyen en su desempeño. Las evaluaciones deben realizarse al menos anualmente para corregir errores y mejorar la productividad.