



Nombre: Mariana Artemisa Martínez Mollinedo.

Materia: Psicología organizacional.

Profesor: Miguel Ángel López Aguilar.

Actividad: Super nota unidad 3.

Licenciatura: 6to psicología.

Fecha: 01/08/2025.

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

MOTIVACIÓN

CONCEPTO

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

La motivación nos dirige para satisfacer la necesidad.



COMPORTAMIENTO

El comportamiento es motivado, los impulsos, deseos, necesidades o tendencias son los motivos del comportamiento.

IMPULSO

La 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.

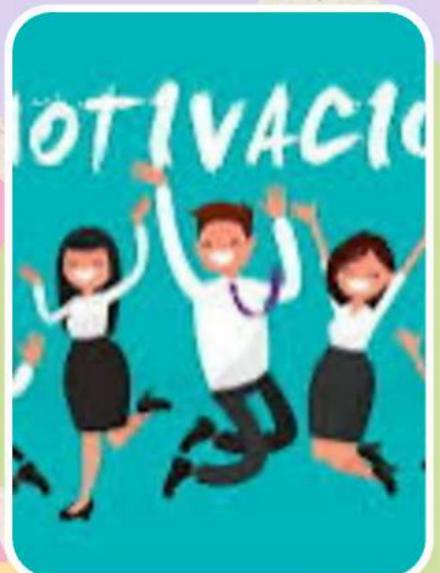


SUPERVIVENCIA

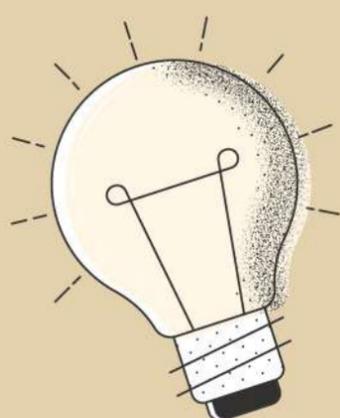
El impulso más intenso es la supervivencia en estado puro cuando se lucha por la vida, seguido por las motivaciones que derivan de la satisfacción de necesidades primarias y secundarias.

CARACTERÍSTICAS DE PERSONAS MOTIVADAS

- Tienen confianza en sus habilidades
- Conocen su fortaleza y su debilidad
 - Saben reconocer sus errores
 - Tienen actitud positiva
- Son perseverantes y tienen sus objetivos claros.



IMPLICACIÓN PARA EL DESEMPEÑO Y LA SATISFACCIÓN

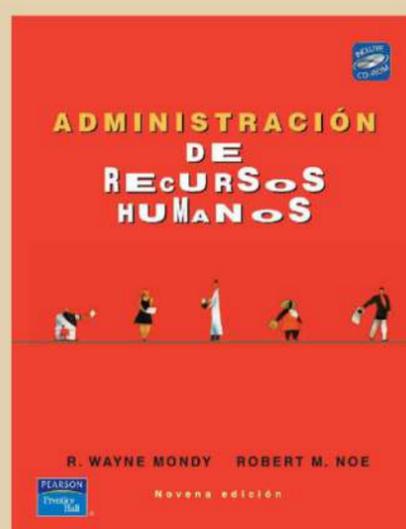


EL DESEMPEÑO

EL desempeño refleja PRINCIPALMENTE LOS OBJETIVOS DE LA eficiencia, alcanzar LAS METAS AL TIEMPO que se UTILIZAN LOS recursos eficientemente.

MONDY Y NOE

La ED. es un sistema formal de revisión y evaluación del desempeño LABORAL, individual o de equipos.



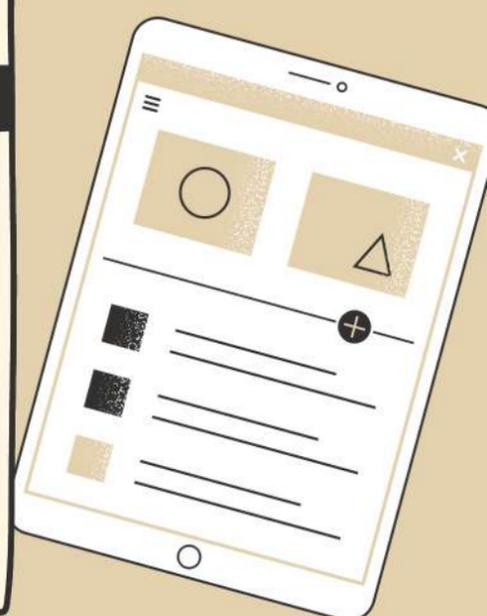
SATISFACCIÓN LABORAL

Si todas las organizaciones se preocuparan por brindar oportunidades de crecimiento, los colaboradores tendrían el deseo de desempeñar sus tareas y responsabilidades.



MEDINA

Explica que al centrar el interés en la distribución de valor a los trabajadores en función de las expectativas que estos tienen, surgen 2 variables: la insatisfacción y la satisfacción laboral.



Teoría "X" & "Y"

Douglas McGregor

Teorías

Son consideradas un referente en las ciencias administrativas, en la motivación, y en el estudio de las relaciones interpersonales, principalmente cuando se da la relación jefe/colaborador.



Douglas McGregor

Identificó dos actitudes en las personas, que pudo analizar y relacionar con aspectos del comportamiento humano y de la motivación, que posteriormente se conocieron como las teorías x & y.

Teoría x

El eje de motivación de esta teoría es el binomio recompensa/penalización, los líderes tienen comportamientos autoritarios y son los responsables de dictar la manera en la que se trabaja y el tiempo para cumplir los objetivos.

Teoría y

Desde esta teoría se entiende que es responsabilidad y tarea de la dirección al 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

1943

La teoría de las necesidades fue formulada por Abraham Maslow en el año 1943 y ampliada en posteriores investigaciones del mismo autor.



1. Necesidades fisiológicas

Incluye: alimentación, protección contra el dolor o sufrimiento, sexo, respiración, hidratación, descanso, entre otros.



2. Necesidades de seguridad

Se trata de estar libre de peligros (reales o imaginarios) y estar protegido contra amenazas del entorno, están relacionadas con la supervivencia del individuo.



3. Necesidades sociales

Incluye amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto. Están relacionadas con la vida del individuo en sociedad, vinculándose con otras personas y con el deseo de dar y recibir afecto.



4. Necesidades de estima

Se trata de la forma en que una persona se percibe y evalúa, cómo la autoestima, el amor propio, la confianza.



5. Necesidades de autorrealización.

Son las más elevadas del ser humano y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades. Reflejan el esfuerzo de cada persona por alcanzar su potencial, y desarrollarse a lo largo de la vida.



TEORÍA DE LAS NECESIDADES ADQUIRIDAS

1. 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 imposible para frustrarse por ello.

2. PODER:

Es la necesidad de influir en los demás, y así poder dirigirlos de 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.

3. AFILIACIÓN

Es el deseo de relacionarse con los demás, desarrollar relaciones con muchas personas y sentirse valorado por ellas.

DAVID MCCLELLAND

La teoría fue desarrollada por David McClelland y sus socios en 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.

TEORÍA DE FACTORES

DE HERZBERG

FREDERICK HERZBERG

La teoría fue fruto del trabajo del psicólogo Frederick Herzberg, la investigación se publicó en 1968 y consistió en entrevistar a empleados de diversas organizaciones.



1

MOTIVACIÓN

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.

MOTIVACIÓN



2

FACTORES

Los factores vinculados con la insatisfacción son llamados "higiénicos" y los vinculados a la satisfacción son llamados "motivadores".

3



FACTORES HIGIÉNICOS

Son las condiciones del trabajo como el ambiente, salario, prestaciones, reglamentos, prestaciones, relación con colegas, y jefes, entre otros.

4



FACTORES DE MOTIVACIÓN

Estos son internos a la persona, y se refieren a las actividades relacionadas con el. Se vinculan con los sentimientos y la realización personal.

5



APLICACIÓN DE LAS TEORÍAS MOTIVACIONALES

TEORÍAS

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 porque algunos empleados trabajan más que otros.



¿COMO APLICARLO?

Utilizar estrategias de compensación tradicionales e innovadoras para aprovechar la teoría de las expectativas.

¿COMO APLICARLO?

Conectar los incentivos de compensación directamente con objetivos de desempeño específicos para impulsar a tus empleados a sobresalir.



¿COMO APLICARLO?

Crea 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.



CONFLICTO Y FRUSTRACIÓN

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.

OBSTÁCULOS:

- Internos: son aquellos que surgen del propio individuo, aquí podemos encontrar el miedo, la subvaloración.
- Externos: se deben a las condiciones reales que obstaculizan el logro del objetivo por ejemplo tiene sed y no hay agua en el lugar que se encuentra.

CAUSAS DE LA FRUSTRACIÓN:

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

REACCIONES A LA FRUSTRACIÓN

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

Tolerar la frustración significa ser capaz de de afrontar los problemas y limitaciones que encontramos.

CONFLICTO

Se llama 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.

CONFLICTO INTERPERSONAL

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

CONFLICTO INTERGRUPAL

Los conflictos entre dos o más grupos de personas también causan problemas serios a la empresa y a los individuos involucrados, en este tipo de conflicto cada grupo pretende disminuir la fuerza del otro, adquirir poder y mejorar su imagen.

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, agresión y puede generar una reacción de autodefensa en las personas.

ETAPA DE DIAGNÓSTICO

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

ETAPA DE 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 explota las diferencias y genera respeto mutuo.

ETAPA DE SOLUCIÓN

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

REDUCCIÓN DEL CONFLICTO

Tomando como ejemplo una situación donde ocurre un conflicto, pero este afecta o no se puede hacer nada para solucionarlos, la mayoría de las veces es mejor evadirlo, o intentar disminuir su intensidad.

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

El manejo asertivo de los conflictos 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



¿COMO AFECTA?

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.

¿QUÉ ES?

Es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento del trabajador a ciertos aspectos adversos o nocivo del contenido, el entorno o la organización del trabajo.



¿CÓMO SURGE?

Surge cuando las demandas del trabajo son altas, y al mismo tiempo, la capacidad de control de toma de decisiones es baja (por falta de recursos).

MANEJO DEL ESTRÉS

El primer pasó para manejar el estrés es reconocer la presencia del estrés en su vida, todos lo experimentan de distintas formas, estrés posible que se enoje o esté irritable, que no pueda dormir, o que sufra de dolor de cabeza o malestar estomacal.



MANERAS DE MANEJARLO:

- Reconozca las cosas que no puede cambiar
- Evite situaciones estresantes
- Haga ejercicio
- Cambie su perspectiva

MANERAS DE MANEJARLO:

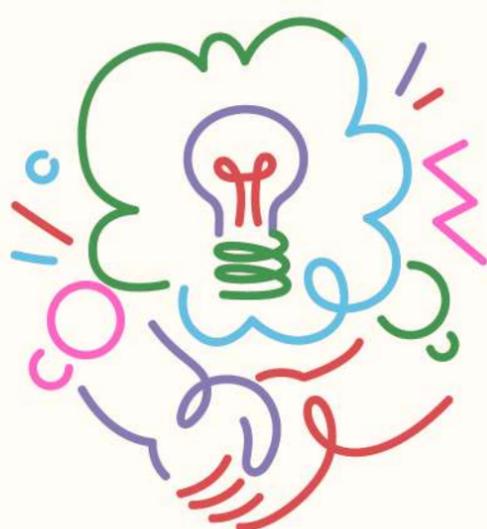
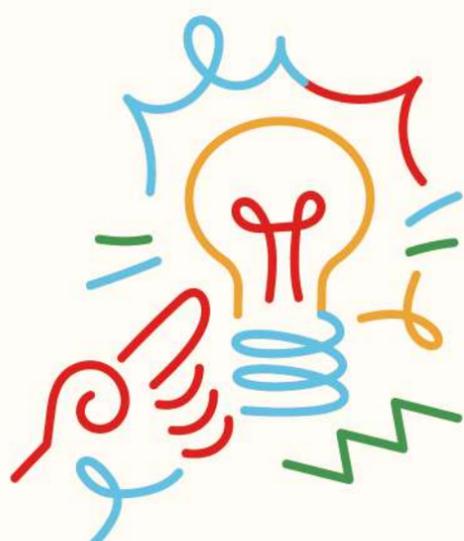
- Haga algo que disfrute
- Aprenda nuevas maneras para relajarse
- Conéctese con sus seres queridos
- Duerma lo suficiente
- Mantenga dieta saludable
- Aprenda a decir que no.



DESEMPEÑO LABORAL

¿QUÉ ES?

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.



VENTAJAS DE MEDIR EL DESEMPEÑO DE EMPLEADOS:

- Establece beneficios que vaya de acuerdo a las funciones de cada trabajador.
- Encontrar problemas en la organización empresarial.
- Disminuir los factores externos a la empresa que influye en la labor de los empleados.

CLIMA LABORAL:

Que un empleado se encuentre 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 especializado, y que requiere 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.

