



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

UDS

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

6to cuatrimestre
psicología general

Docente: Miguel Ángel Lopez Aguilar
Alumna: Mariana Esmeralda Cañaveral
González

super nota

fecha de entrega: 03 de agosto del 2025

MOTIVACION



¿QUE ES?

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

CHIAVENATO

explica la conducta humana con:

- el comportamiento es causado (causa externa o interna)
- el comportamiento es motivado (impulsos, deseos, necesidades)
- el comportamiento es orientado hacia objetivos



CARACTERISTICAS DE LA PERSONA MOTIVADA

- tener confianza en sus habilidades y talentos
- conocer fortalezas y debilidades
- reconocer sus errores
- actitud positiva
- persistente y perseverante en sus objetivos
- tener claros sus objetivos

SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral se entiende como el bienestar del trabajador en su entorno de trabajo, el cual surge de la valoración que este hace de su experiencia laboral

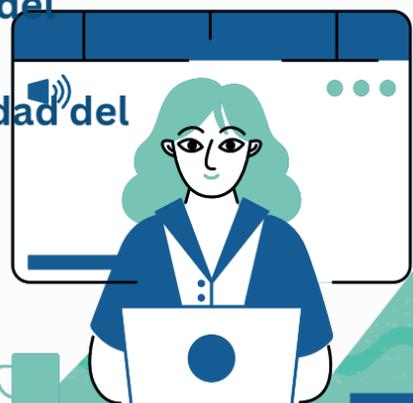


DESEMPEÑO

Se mide mediante diversos criterios como la calidad, cantidad de trabajo, cooperación, responsabilidad, asistencia, entre otros. Evaluación del Desempeño (ED) es un sistema formal para revisar y valorar el rendimiento individual

DIMENSIONES CLAVES PARA LA SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO

- Variedad de habilidades: diversidad de tareas que requieren distintas capacidades.
- Identidad de la tarea: realización de una tarea completa y significativa.
- Significación de la tarea: impacto del trabajo en otras personas.
- Autonomía: libertad e independencia en la realización del trabajo.
- Retroalimentación: información clara sobre la efectividad del desempeño.



MOTIVACION

TEORÍA DE DOUGLAS MCGREGOR "X" Y "Y"

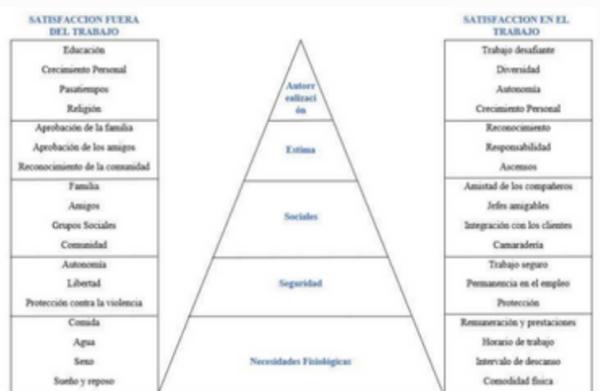
La Teoría X responde a una gestión rígida y autoritaria, útil en ciertos contextos de control estricto. En cambio, la Teoría Y apuesta por un enfoque más humano, motivador y colaborativo, orientado al desarrollo del talento y al compromiso genuino del trabajador con los objetivos organizacionales



JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW.

formulada por Abraham Maslow en el año 1943.

En la base se encuentran las necesidades más básicas y esenciales; y en la cúspide las más trascendentes



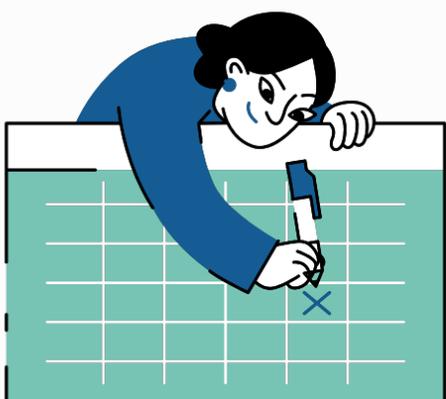
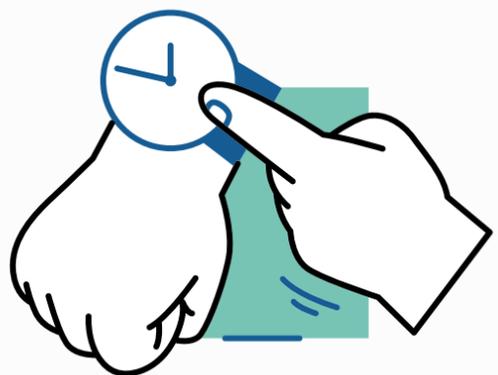
NECESIDADES

- fisiológicas
- de seguridad
- sociales
- de estima
- autorrealización

TEORÍA DE LAS NECESIDADES ADQUIRIDAS

Desarrollada por David McClelland y sus socios en el año 1961.

las personas poseen tres necesidades que operan a nivel inconsciente y son adquiridas a lo largo de la vida mediante el aprendizaje

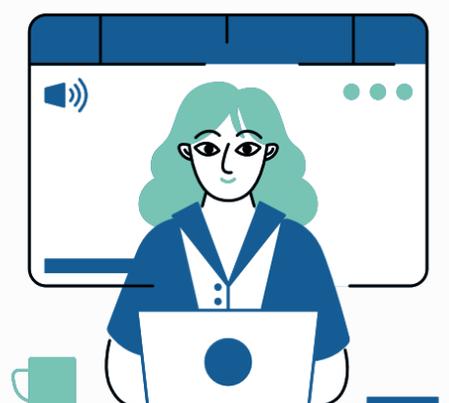


NECESIDADES ADQUIRIDAS

- necesidad de logro o realización
- necesidad de poder
- necesidad de afiliación o social

TEORIA DE LOS DOS FACTORES

Desarrollada por Frederick Herzberg en 1968, distingue entre dos grupos de elementos que influyen en la motivación laboral: los factores higiénicos y los factores motivacionales.



MOTIVACION

TEORIA DE LOS DOS FACTORES



Los factores higiénicos son extrínsecos al individuo (como el salario, condiciones laborales, normas o relaciones laborales)

los factores motivacionales son intrínsecos (como el logro, el reconocimiento, el crecimiento personal o la autonomía)

APLICACIÓN DE LAS TEORÍAS MOTIVACIONALES.

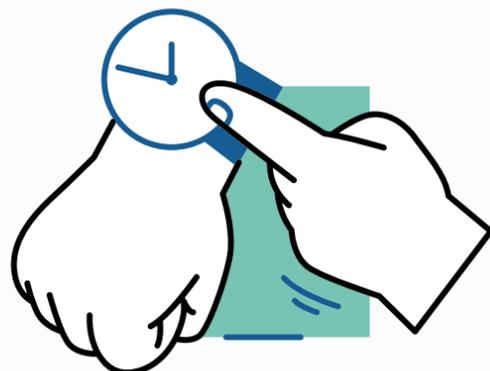
Pueden aplicarse en el lugar de trabajo para mejorar el rendimiento y compromiso de los empleados. Estas teorías ayudan a los líderes a entender lo que impulsa a cada trabajador, lo que les permite aplicar estrategias más efectivas de motivación.



- Teoría de las Expectativas: Los empleados se esfuerzan más si creen que recibirán una recompensa proporcional.
- Teoría de las Necesidades Adquiridas: Las personas están motivadas por tres necesidades principales: logro, afiliación y poder.
- Teoría X y Teoría Y de McGregor:

FRUSTRACION

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

TIPOS

- conflicto interpersonal: surgen entre dos personas y representan un serio problema porque afectan profundamente a sus emociones
- conflicto intergrupales: entre dos o más grupos de personas también causan problemas serios a las empresas y a los individuos involucrados.



MOTIVACION



TIPOS DE CONFLICTO

- colaborativo: tu ganas-yo gano
- competitivo: yo gano- tu pierdes
- distributivo: yo pierdo- tu pierdes
- acomodativo: yo pierdo- tu ganas
- evitativo: no negociar

REACCIONES A LA FRUSTRACION

La frustración es una reacción emocional que surge cuando no se alcanzan metas o se presentan obstáculos inesperados.

En el contexto laboral, es común y puede generar consecuencias negativas como:

- Baja moral y rendimiento.
- Conductas inapropiadas
- Efectos físicos y emocionales



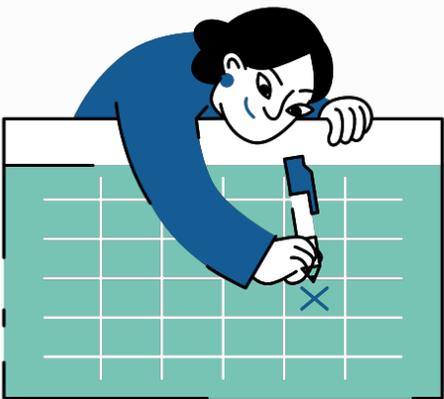
TRABAJO EN EQUIPO

El trabajo en equipo es presentado como una herramienta esencial para alcanzar metas colectivas. se basa en:

- Relaciones de confianza y apoyo mutuo.
- Comunicación directa y efectiva.
- Negociación y manejo adecuado de conflictos.

NEGOCIACION Y SOLUCION

- Etapa de Conocimiento: Se identifica la existencia del conflicto y se reconocen emociones como miedo o agresión.
- Etapa de Diagnóstico: Se analiza si el conflicto es por necesidades (tiempo, recursos) o por valores (imagen, respeto).
- Etapa de Reducción: Se busca disminuir la carga emocional mediante compromisos y respeto mutuo.
- Etapa de Solución: Se proponen alternativas y se acuerdan acciones que satisfagan a ambas partes.



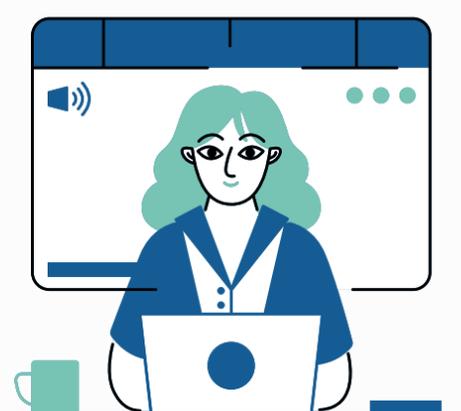
ACTITUD DESEABLE

- Reducción: Evitar o disminuir el conflicto cuando no puede resolverse.
- Dialogar: Conversar para comprender puntos de vista y llegar a acuerdos.
- Manejo asertivo: Actuar con honestidad y razonamiento, expresando sentimientos, analizando causas, negociando y estableciendo consecuencias.

ESTRES LABORAL

Afecta al bienestar físico y psicológico del trabajador y puede deteriorar el clima organizacional.

El estrés es la segunda causa de baja laboral en la Unión Europea, afectando anualmente a cuarenta millones de trabajadores



MOTIVACION

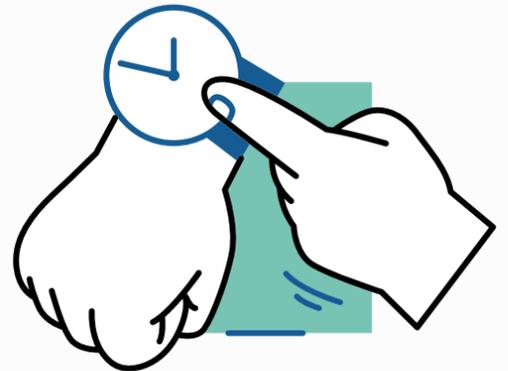


estrés laboral a un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento del trabajador a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo.

MANEJO DEL ESTRÉS

Aprender a reconocer el estrés, evitar aliviar el estrés de maneras poco saludable.

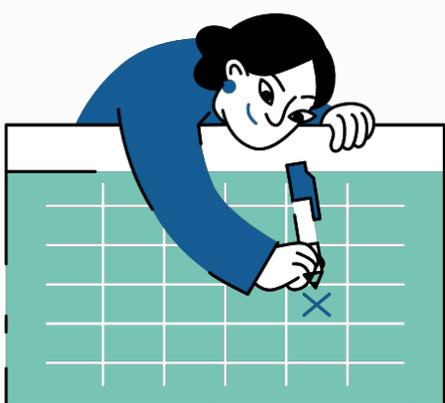
- reconocer las cosas que no puedes cambiar
- ejercicio
- evitar situaciones estresantes
- cambiar perspectiva
- dormir bien
- dieta saludable
- aprender a decir no



DESEMPEÑO LABORAL

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

Al realizar una evaluación del desempeño de empleados, no solo la empresa sale beneficiada, también los trabajadores, ya que pueden obtener mejores oportunidades de trabajo o un puesto acorde a su perfil



VENTAJAS

Establecer beneficios que vayan de acuerdo con las funciones de cada trabajador

- Ofrecer mejoras o ascensos en los puestos laborales de acuerdo a su competencia laboral.
- Encontrar problemas en la organización empresarial
- Disminuir los factores externos a la empresa que influyen en la labor de los empleados

FACTORES DE RIESGO

- clima laboral
- falta de capacitación
- gusto por el puesto

