



Docente: Miguel Ángel López Aguilar

Alumna: Nancy Carolina Montoya Hernández

Carrera: Psicología

Grado: Sexto cuatrimestre

Materia: Psicología Organizacional

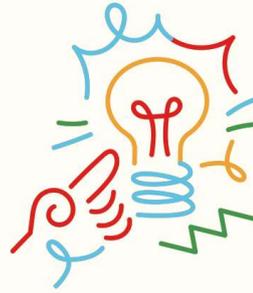
Tema: Super nota de la unidad III

Fecha de entrega: 04/08/2025

MOTIVACIÓN

3.1 CONCEPTO DE MOTIVACIÓN

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.



3.2 CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS MOTIVADAS

1. Tienen confianza en sus habilidades y talento. (Confianza en sí mismo).

2. Conocen sus fortalezas y 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 (Equivocarse es de humanos, y reconocerlo es el primer paso para cambiar y seguir avanzando).

CARACTERÍSTICAS

4. Tienen una actitud positiva (suelen asumir la vida con mucho aplomo y no se dejan ganar por las circunstancias).

5. Son persistentes y perseveran para lograr sus metas (les da la fuerza de seguir avanzando y no desmayar en sus esfuerzos).

6. Tienen muy claros sus objetivos (Es la claridad que tienen al momento de pensar en sus objetivos).



3.3 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.

3.4 TEORÍA DE DOUGLAS MCGREGOR "X" Y "Y"

Según la teoría X, que representa el punto de vista tradicional sobre la dirección y el control de los recursos humanos.

El ser humano ordinario siente una desganancia intrínseca hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda.



MOTIVACIÓN

TEORÍA Y

Según la teoría Y, propuesta que parte de la idea de que los empleados quieren y también necesitan trabajar y, por tanto, las metas de empleados y empresa no están en conflicto.

El desarrollo del esfuerzo en el trabajo (mental o físico) es tan natural como el descanso. Al ser humano general no le disgusta trabajar.



3.5 JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW

1.Necesidades fisiológicas: incluye alimentación, protección contra el dolor o el sufrimiento, sexo, respiración, hidratación, descanso, entre otros.

2.Necesidades de seguridad: se trata de estar libre de peligros (reales o imaginarios).

NECESIDADES BÁSICAS

3.Necesidades sociales: incluye amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto.

4.Necesidades de estima: se trata de la forma en que una persona se percibe y evalúa.

5.Necesidades de autorrealización: son las más elevadas del ser humano y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades.



3.6 TEORÍA DE LAS NECESIDADES ADQUIRIDAS DE MCCLELLAND

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 imposibles como para frustrarse por ello.

2. PODER

Es la necesidad de influir en los demás y así poder dirigirlos de la manera que no lo haría de forma habitual.

3.Afiliación:

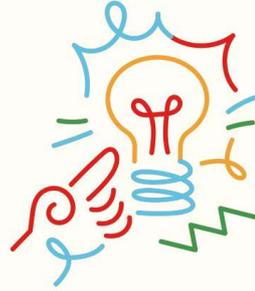
Es el deseo relacionarse con los demás. Desarrollar relaciones con muchas personas y sentirse valorado por ellas.



MOTIVACIÓN

3.7 TEORÍA DE FACTORES DE HERZBERG.

Los factores vinculados con la insatisfacción son llamados "higiénicos" y los vinculados con la satisfacción son llamados "motivadores". Los factores higiénicos son las condiciones del trabajo como el ambiente, salario, prestaciones, reglamentos, relación con colegas y jefe, entre otros. Debe agregarse que estos factores son los que se usan tradicionalmente para motivar a los empleados.



3.8 APLICACIÓN DE LAS TEORÍAS MOTIVACIONALES

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.

3.9 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.



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, la esencia del conflicto siempre está dada porque al satisfacer una necesidad.

TIPOS DE CONFLICTOS:

- * Conflicto personal
- * Conflicto intergrupales

3.10 TIPOS DE CONFLICTO

- Colaborativo → YO GANO – TÚ GANAS
- Competitivo → YO GANO – TÚ PIERDES
- Distributivo → YO PIERDO – TÚ PIERDES
- Acomodativos → YO PIERDO – TÚ GANAS
- Evitativo → NO NEGOCIAR

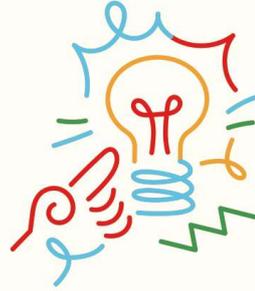


MOTIVACIÓN

3.11 REACCIONES A LA FRUSTRACIÓN

- Por la falta de capacidad para conseguir algún objetivo:
Lo que puede producir a largo plazo que nuestra autoestima vaya disminuyendo. .

- Cuando es otra persona o situación que nos impide que consigamos lo que queremos:
Nos provoca mucha ansiedad ya que no podemos controlar lo que está sucediendo.



3.12 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.

Etapas de Conocimiento
Etapas de Diagnóstico
Etapas de Reducción
Etapas de Solución

Actitudes más deseables ante los conflictos:
Reducción del conflicto
Dialogar
Manejo asertivo

3.13 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.



3.14 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.

- Evite aliviar el estrés de manera poco saludables
- Reconozca las cosas que no puede cambiar. Aceptar que no puede cambiar ciertas cosas le pueda alterar.
- Evite las situaciones estresantes. Siempre que le sea posible, aléjese de la fuente del estrés.
- Mantenga una dieta saludable
- Aprenda a decir que no

3.15 DESEMPEÑO LABORAL

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

Factores que pueden afectar:

Clima laboral: puede desatar su desinterés o falta de compromiso para hacer un trabajo de calidad.

Falta de capacitación: La ausencia de esto provocaría un mal desempeño y no llegar a las metas establecidas.

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.

