



**MODELO DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL DE EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO.**

**CRISTIAN URIARTE BERRIOS**  
CONSULTOR EN DESARROLLO ORGANIZACIONAL  
MASTER EN PSICOSOCIOLOGÍA UPC  
Director HSE Consultores

### GRUPO FOCAL

Personas con una alta exigencia intelectual para el logro de sus objetivos y metas.

- Equipos de Ingeniería y Desarrollo de Proyectos.
- Equipo de Especialidades Técnicas.
- Académicos e Investigadores.
- Equipos de cirugía, químicos, biólogos.



*“Personas que esperan que su profesión, sea parte de su desarrollo personal (vocación)”*

## REFERENTE HUMANITARIO



**“Vincular directamente el trabajo,  
con la riqueza de las vidas  
humanas”.**

INFORME DESARROLLO HUMANO NACIONES UNIDAS  
Dirigido por Selim Jahan (2015)

# MOTIVADORES



¿Recuerda usted cual es su mayor logro en la vida?

¿Recuerda a la persona que más ha amado en su vida?

¿Recuerda cual ha sido la persona que más le ha inspirado?

¿Conoce usted cual es su mayor habilidad o competencia?

## EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO (EAD)

**Elemento motivador** en Equipos de Alto Desempeño (EAD), es el trabajo en si, la ausencia de trabajo genera insatisfacción.



“Un ascenso laboral, no siempre implica una mejora en las condiciones laborales y desarrollo vocacional”

## REQUISITOS PRINCIPALES PARA SU IMPLEMENTACIÓN

*“Organizaciones comprometidas con el Bienestar de sus trabajadores, y que se ocupan de Calidad del Liderazgo y la Cultura Organizacional”.*



Bienestar  
Laboral

*“Organizaciones comprometidas con la salud y seguridad de sus trabajadores, por medio de modelos que permitan eliminar o atenuar los factores de riesgos y Clima laboral”*

*Políticas, Sistemas de Control, planificación estratégica.*



Políticas  
Laborales

- Necesidades Vitales
- Salario Justo
- Posibilidades de formación
- Liderazgos comprometidos
- Control de Riesgos

## Políticas Laborales



## Bienestar Laboral

- Ascensos y promociones
- Reconocimiento
- Alto nivel de Clima Laboral
- Liderazgos Participativos
- Autonomía



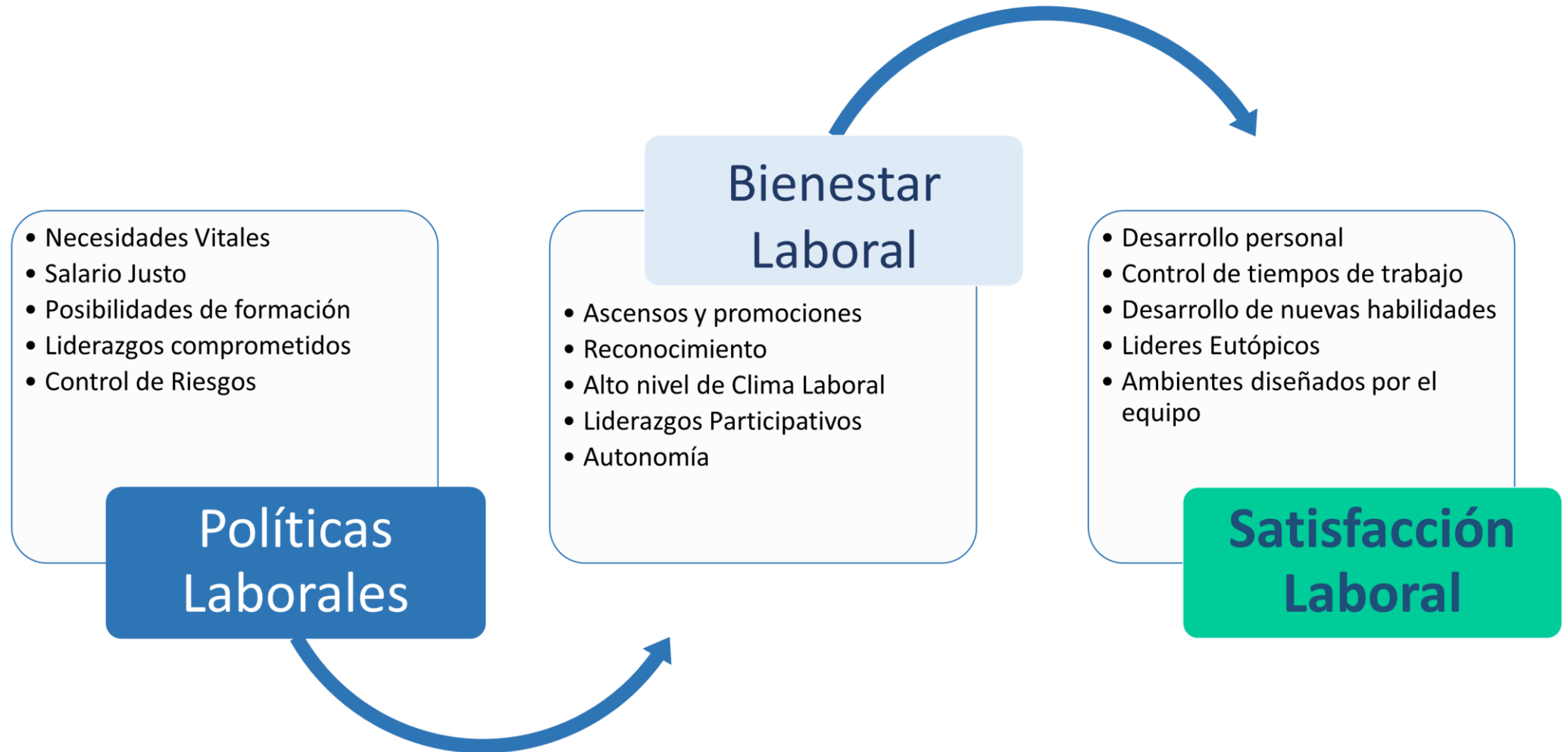


Diagrama de elementos de entrada para Modelo de Intervención de Satisfacción Laboral en Equipos de Alto Desempeño Cristian Uriarte B, 2017, Elaboración propia.

## REFERENTES Y CONCEPTOS

### M. Csikszentmihaly (1997), FLOW

“Estado de fluidez que se produce cuando las capacidades de una persona están plenamente involucradas en superar un reto que es posible afrontar”



## La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar

Richard M. Ryan and Edward L. Deci  
University of Rochester

### Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being

January 2000 .American Psychologist

Copyright 2000 by the American Psychological Association, Inc. 0003-066X/00/\$5.00

Vol. 55, No. 1, 68-78 DOI: 10.1037/10003-066X.55.1.68

Correspondence concerning this article should be addressed to either Richard M. Ryan or Edward L. Deci, Department of Clinical and Social Sciences in Psychology, University of Rochester, Rochester, NY 14627. Electronic mail may be sent to either ryan@psych.rochester.edu or deci@psych.rochester.edu.

Los seres humanos pueden ser proactivos y comprometidos o, alternativamente, pasivos y alienados, en gran medida como una función de las condiciones sociales en las cuales ellos se desarrollan y funcionan. Acordemente, la investigación guiada por la teoría de la autodeterminación se ha focalizado sobre las condiciones del contexto social que facilitan versus las que previenen los procesos naturales de la auto-motivación y el desarrollo psicológico saludable. Específicamente, se han examinado factores que amplían versus que reducen la motivación intrínseca, la autorregulación, y el bienestar. Los hallazgos han llevado a postular tres necesidades psicológicas innatas – competencia, autonomía, y relacionarse – las cuales cuando son satisfechas producen la ampliación de la auto-motivación y la salud mental y cuando son frustradas llevan a la reducción de la motivación y el bienestar. También se considera el significado de estas necesidades psicológicas y los procesos dentro de dominios como el cuidado de la salud, la educación, el trabajo, el deporte, la religión, y la psicoterapia.

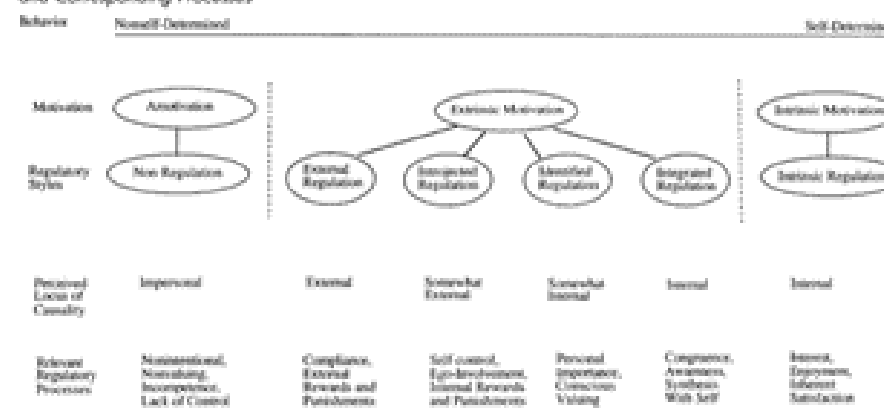
## Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being

Richard M. Ryan and Edward L. Deci  
University of Rochester

Human beings can be proactive and engaged or, alternatively, passive and alienated, largely as a function of the social conditions in which they develop and function. Accordingly, research guided by self-determination theory has focused on the social-contextual conditions that facilitate versus forestall the natural processes of self-motivation and healthy psychological development. Specifically, factors have been examined that enhance versus undermine intrinsic motivation, self-regulation, and well-being. The findings have led to the postulate of three innate psychological needs—competence, autonomy, and relatedness—which when satisfied yield enhanced self-motivation and mental health and when thwarted lead to diminished motivation and well-being. Also considered is the significance of these psychological needs and processes within domains

that is worthy of our most intense scientific investigation. Specifically, social contexts catalyze both within- and between-person differences in motivation and personal growth, resulting in people being more self-motivated, energized, and integrated in some situations, domains, and cultures than in others. Research on the conditions that foster versus undermine positive human potentials has both theoretical import and practical significance because it can contribute not only to formal knowledge of the causes of human behavior but also to the design of social environments that optimize people's development, performance, and well-being. Research guided by self-determination theory (SDT) has had an ongoing concern with precisely these issues (Deci & Ryan, 1985, 1991; Ryan, 1995).

**Figure 1**  
The Self-Determination Continuum Showing Types of Motivation With Their Regulatory Styles, Loci of Causality, and Corresponding Processes



# TIPOS DE MOTIVACIÓN CON SUS ESTILOS REGULATORIOS, EL LOCUS DE CAUSALIDAD Y LOS PROCESOS CORRESPONDIENTES



Richard M. Ryan or Edward L. Deci (2000), Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being, Department of Clinical and Social Sciences in Psychology, University of Rochester, Rochester, NY, USA.

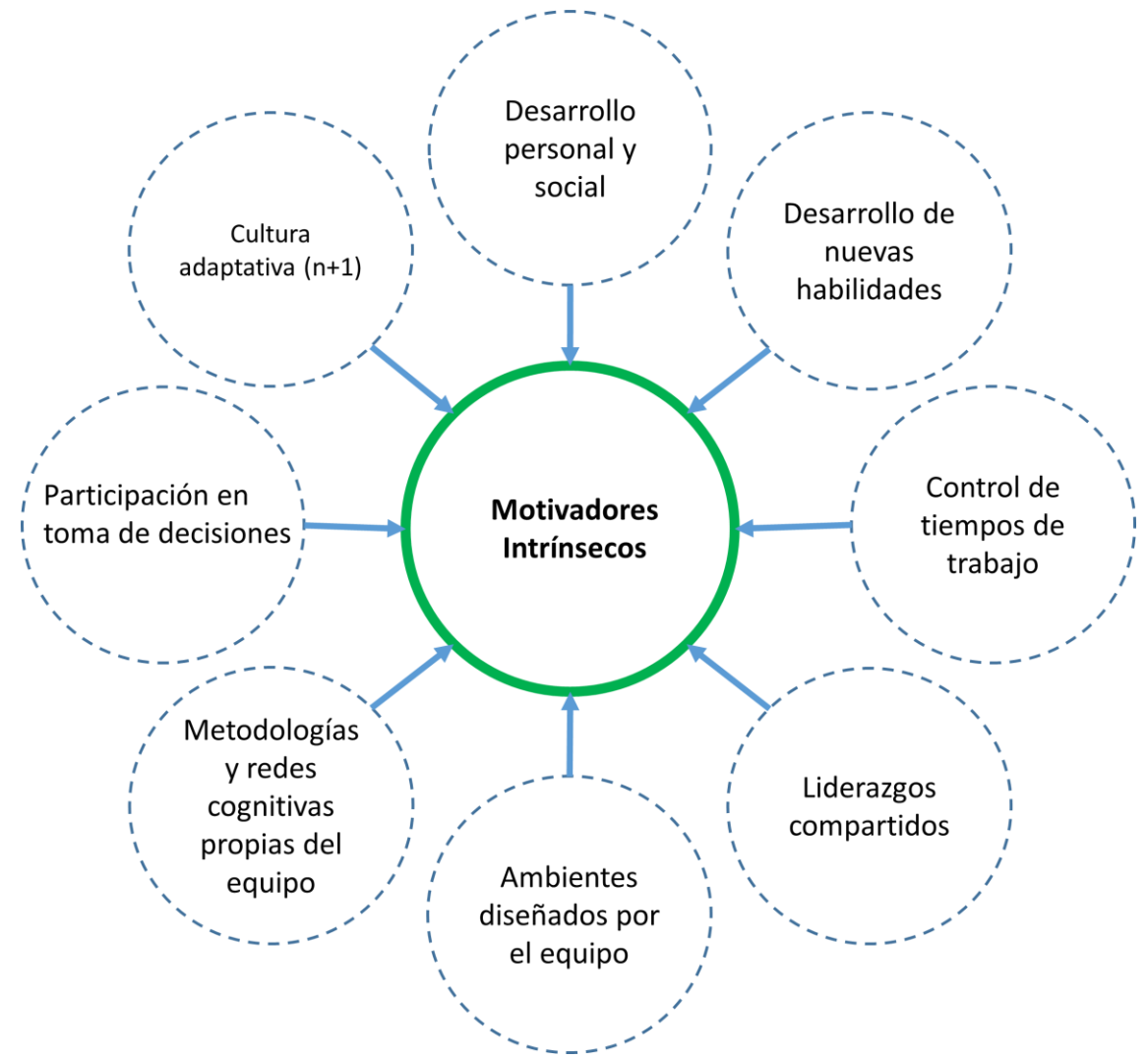
R.Ryan y E.Deci, (2000), establecen que los “Principales motivadores son aquellos que se encuentran en la actividad misma”





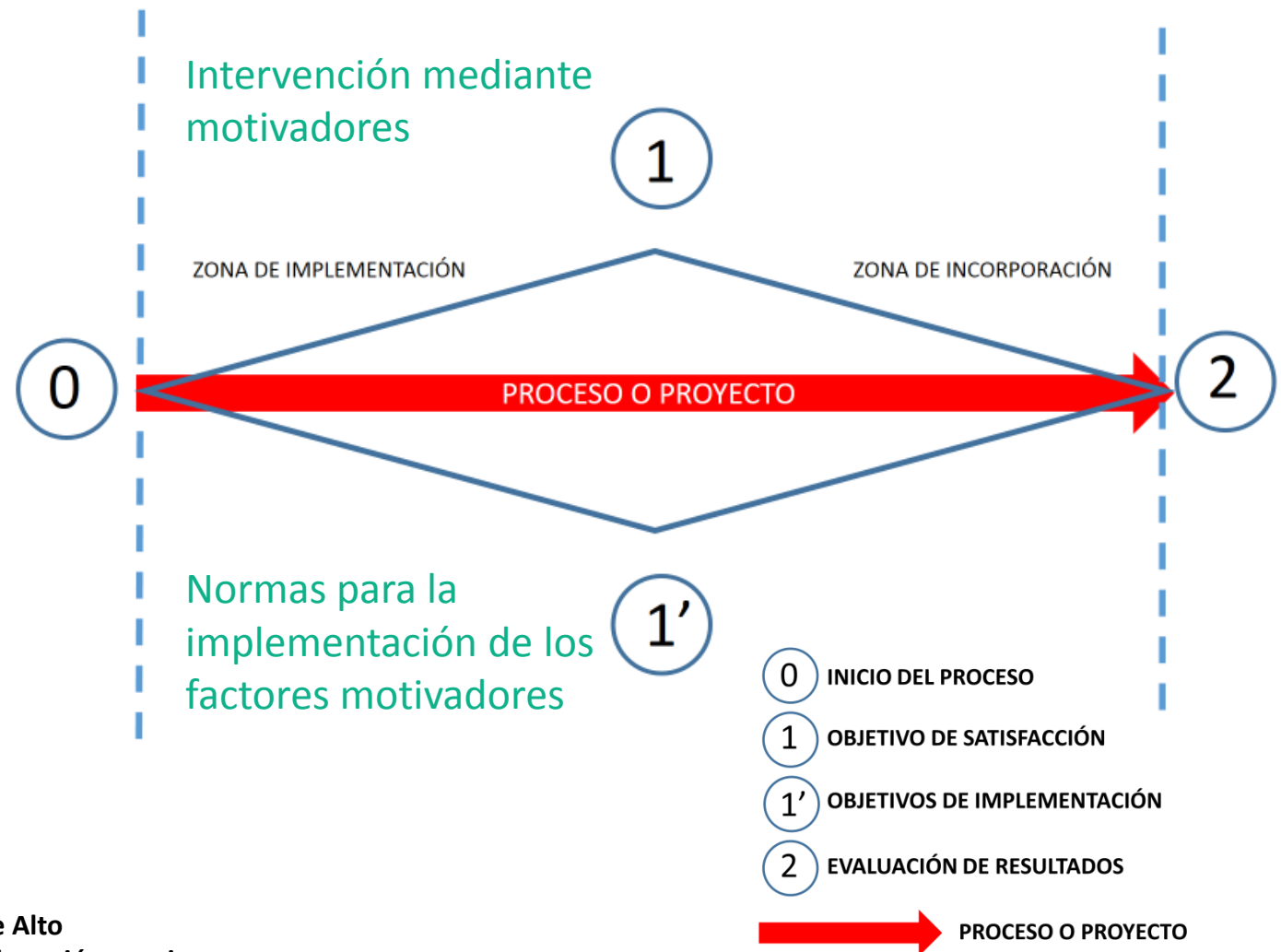
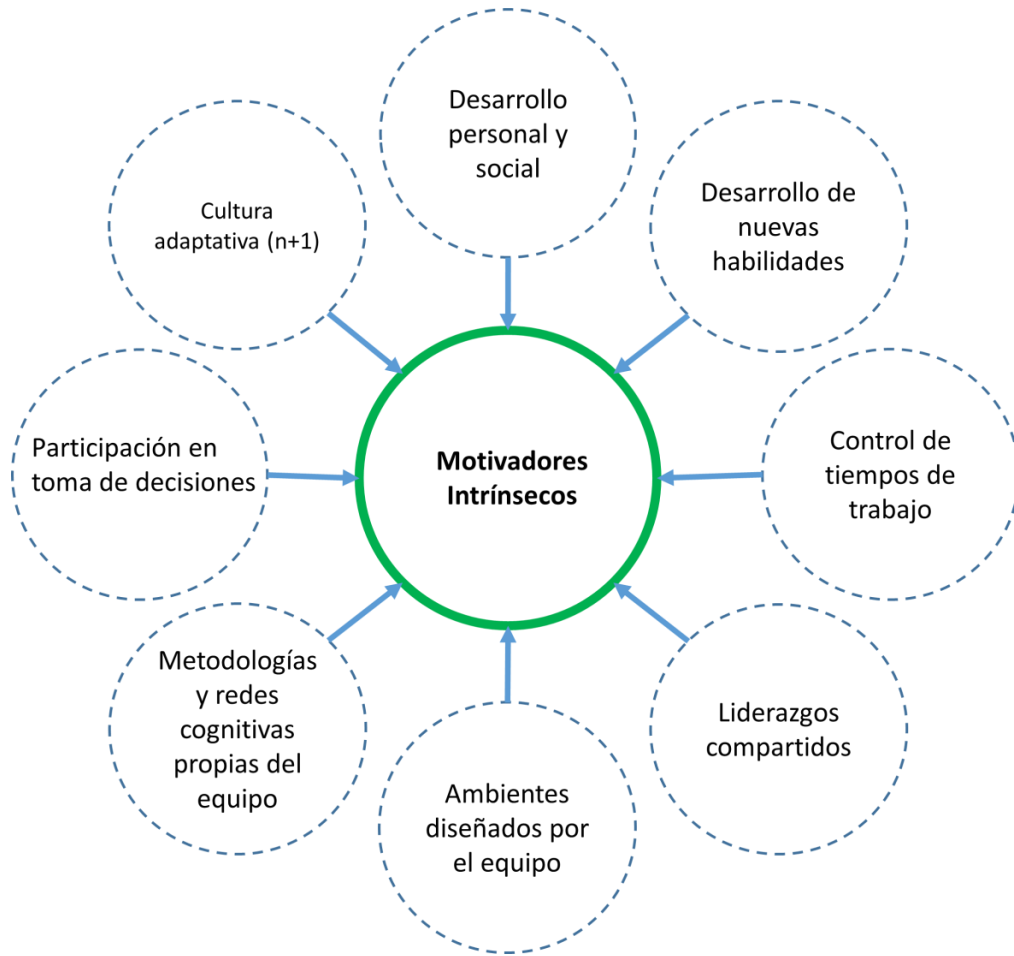
Diagrama de Relación entre el Factores Motivacionales, Necesidad de Autorrealización del individuo y el modelo Propuesto, Cristian Uriarte B, 2017, Elaboración propia. **Teoría de los dos Factores F. Herzberg (1959) – Teoría de la Motivación Humana de A. Maslow (1943)**

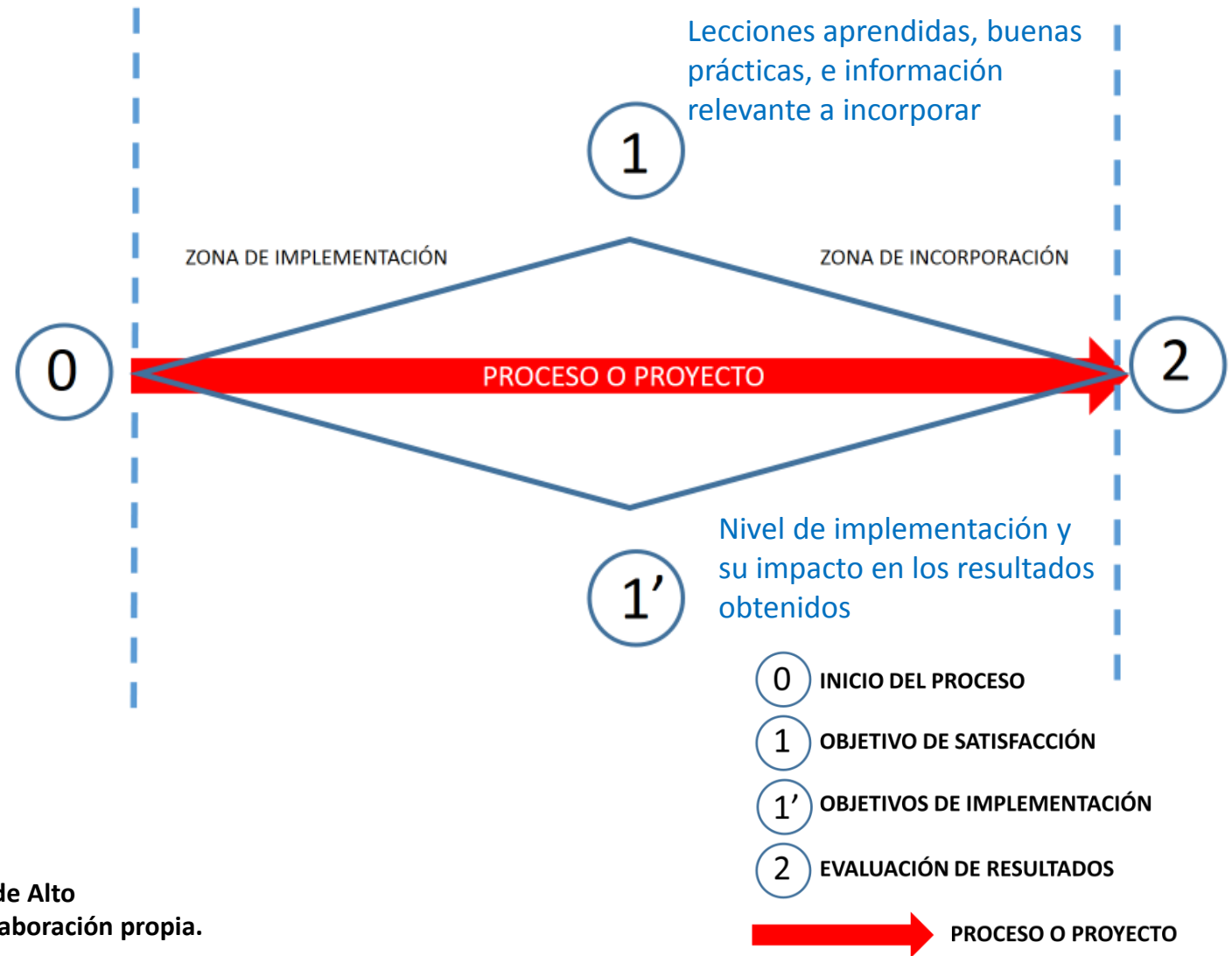
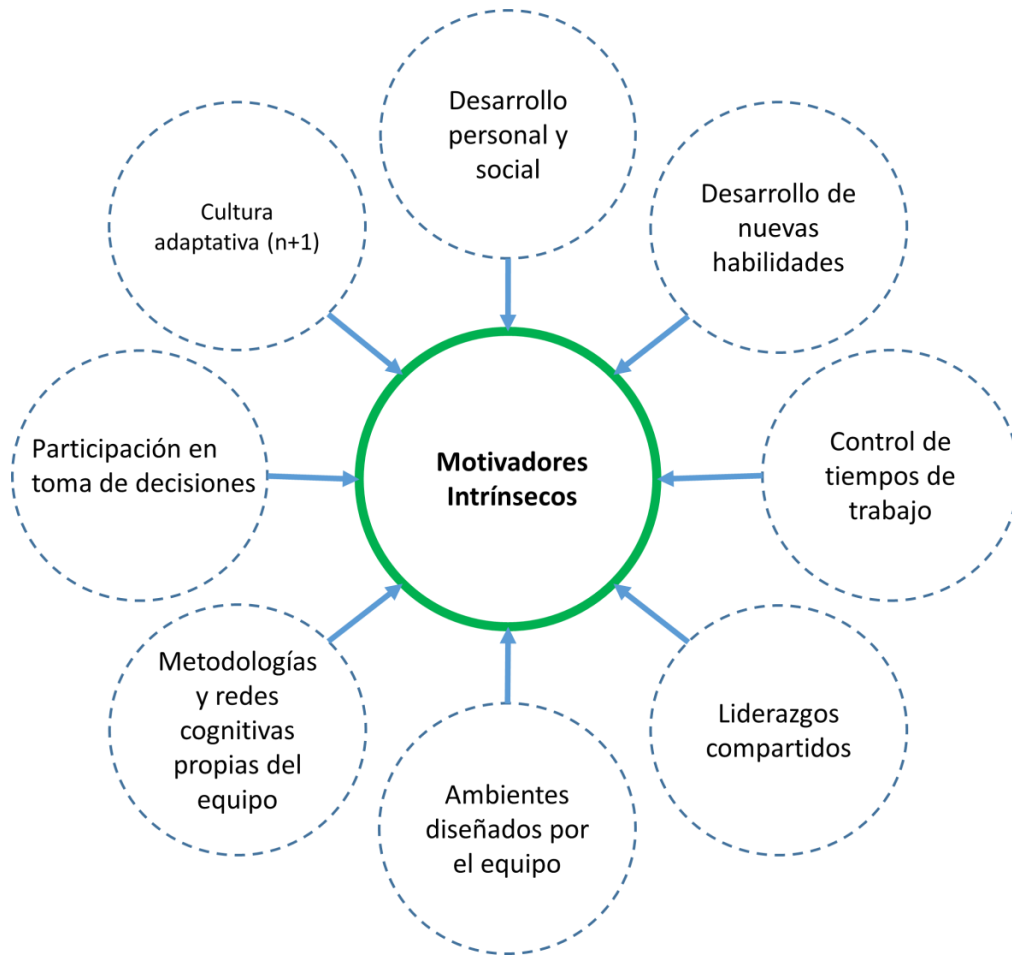
### ELEMENTOS MOTIVADORES PARA MODELO DE SATISFACCIÓN LABORAL.



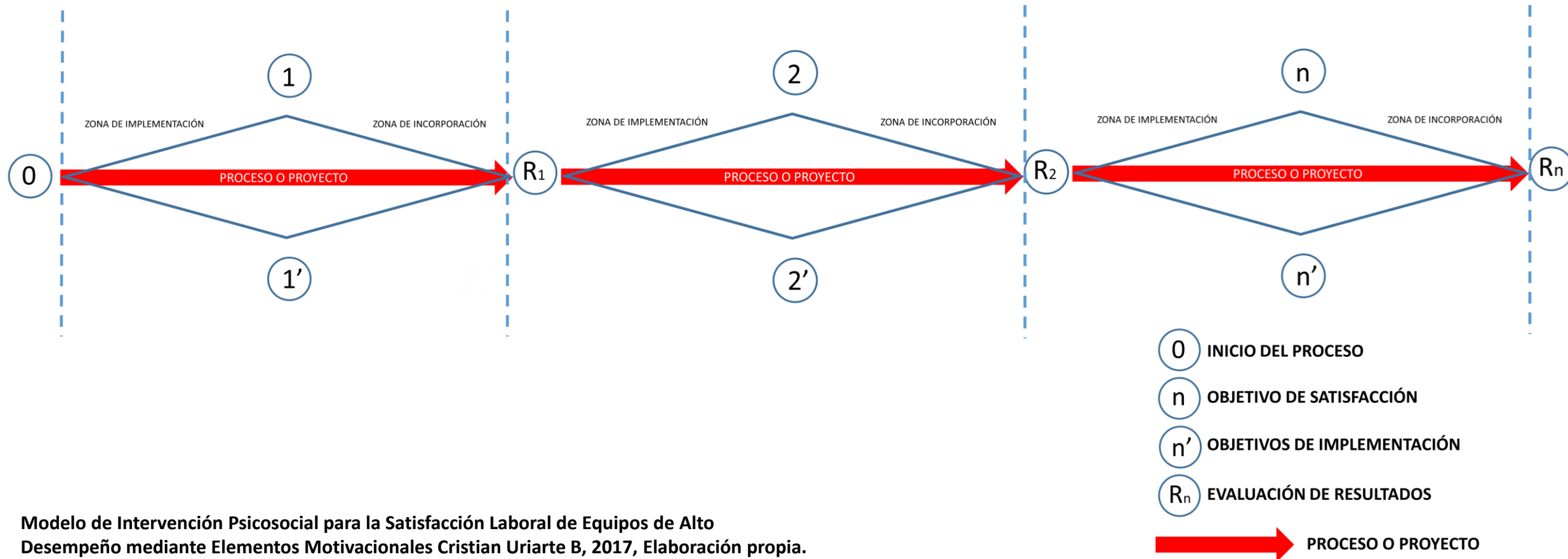
Elementos motivadores para la Satisfacción Laboral de Equipos de Alto Desempeño mediante Elementos Motivacionales Cristian Uriarte B, 2017, Elaboración propia.







### PROCESO CONTINUO PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL.



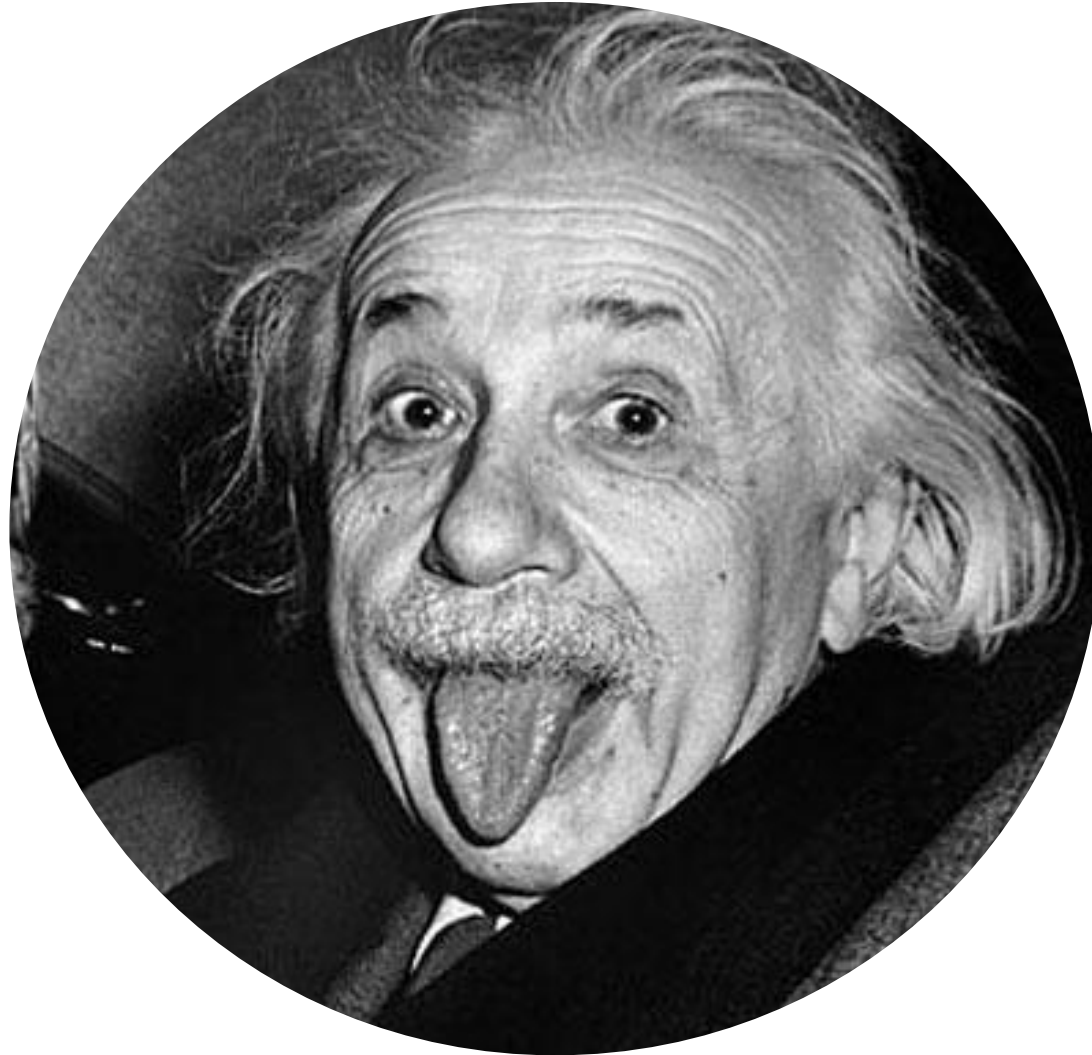
Modelo de Intervención Psicosocial para la Satisfacción Laboral de Equipos de Alto Desempeño mediante Elementos Motivacionales Cristian Uriarte B, 2017, Elaboración propia.



“Para un Ingeniero y un artista visual, el placer al ver concretada su obra, es equivalente”

**VALORIZACIÓN DE AUTORREALIZACIÓN DURANTE EL PROYECTO O PROCESO**







# MUCHAS GRACIAS

**MODELO DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL DE EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO.**

**CRISTIAN URIARTE BERRIOS**  
CONSULTOR DESARROLLO ORGANIZACIONAL  
MASTER EN PSICOSOCIOLOGÍA UPC  
Director HSE Consultores