

**Universidad del sureste**



**Licenciatura en psicología**

**Nombre del maestro: LUIS ANGEL  
GALINDO ARGUELLO**

**Nombre del alumno: LUIS ANGEL  
ESPINOSA SANTIS**

**Grupo: "A" 6to cuatrimestre**

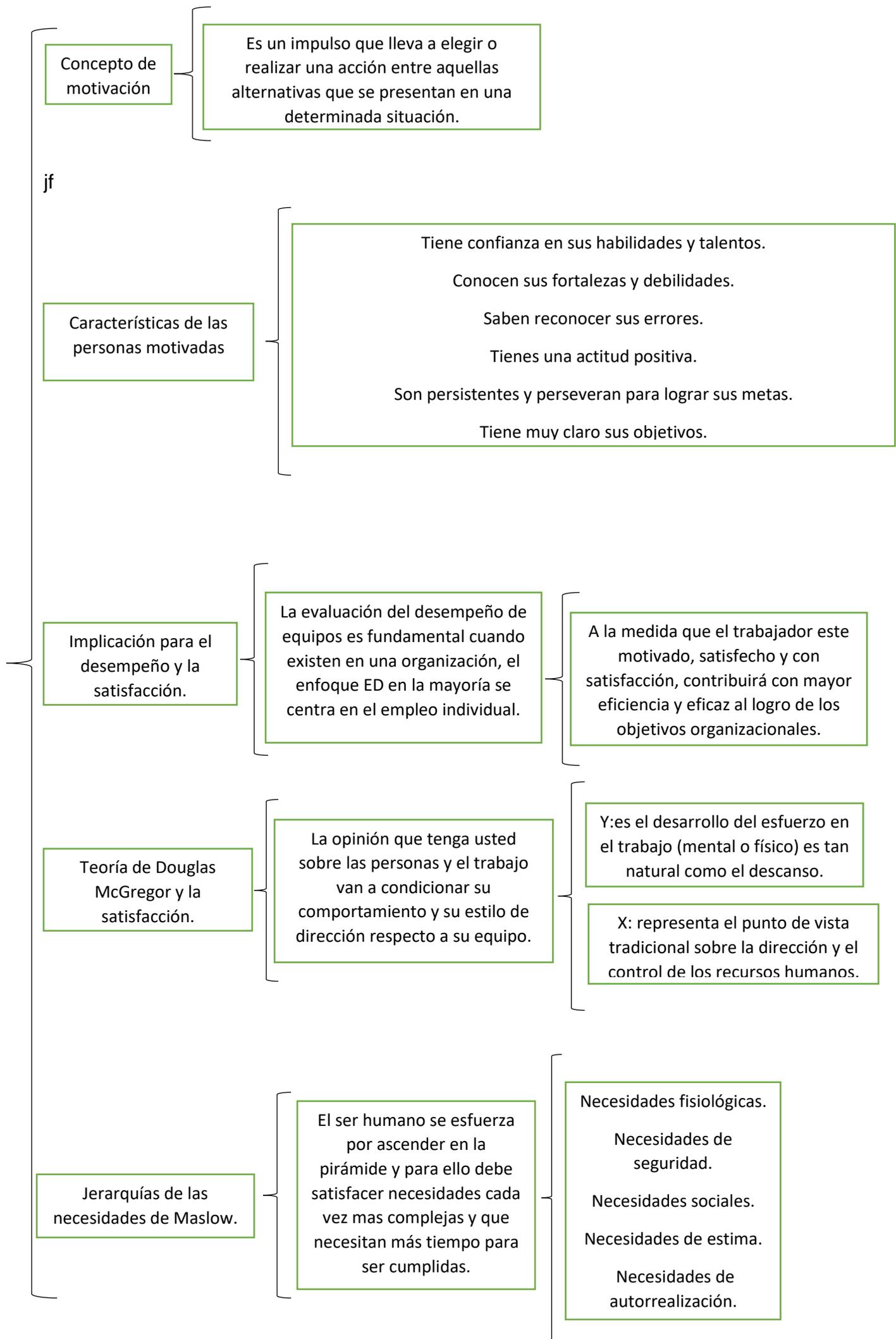
**Materia: psicología organizacional**

**Tarea: cuadro sinóptico**

**CORREO ELECTRONICO:**

**[LUISANGELESPINOZASANTIZ@gmail.com](mailto:LUISANGELESPINOZASANTIZ@gmail.com)**

**[m](#)**



Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland

Estas necesidades son: realización o logro.  
Poder.  
Afilación.

Teoría de factores de Herzberg.

En qué situación le gusta estar y cuales le disgusta de su trabajo, con el fin de determinar y que esperan de la gente de su trabajo y que lo satisface.

Plenos de las habilidades personales, libertad de decisión, autonomía, definición de metas.

Aplicación de las teorías motivacionales.

Entrega de generoso bonos de mejor desempeño, y utiliza recompensas intangibles en la compensación monetaria adicional a los empleados.

Esta teoría indica que todas las personas están motivadas fundamentalmente por tres necesidades, fuerza, aceptación social o el poder.

Concepto de conflicto y frustración.

Estado que se produce cuando la actividad realiza no logra la satisfacción de las necesidades.

La frustración puede ser agresiva, de tristeza o depresión, pero debemos diferenciar lo que para algunos ser una catástrofe.

El conflicto se produce cuando el sujeto no puede decidir entre dos o mas motivaciones o entre las acciones que sería necesarias para satisfacer una necesidad.

Tipos de conflicto

Según su consecuencia, son positivos o negativos.

Colaborativo, yo gano-tus ganas.  
Competitivo, yo gano- tu pierdes.  
Distributivo, yo pierdo- tu pierdes.  
Acomodativos, yo pierdo – tu gana.  
Evitativo, no negociar.

Reacciones a la frustración.

Tolerar la frustración significa ser capaz de afrontar los problemas y limitación que encontremos.

No dejarse llevar por las emociones como tristeza y enfado, esto nos permitiría reflexionar y analizar la situación.

El trabajo en equipo se caracteriza por la comunicación fluida y directa entre la persona, el éxito de un equipo se basa en las relaciones de confianza y de apoyo mutuo.

Negociación y solución de conflictos

Pasos de solución de conflicto.

Etapa de conocimiento.

Etapa de diagnóstico.

Etapa de reducción.

Etapa de solución.

Razones para solucionar conflictos.

Estrés laboral

El estrés laboral puede ser debido al desajuste entre las demandas del entorno y los recursos de los trabajadores para afrontar

Método de manejo de estrés.

Estos comportamientos pueden incluir, comer en exceso, fumar cigarrillos, Beber alcohol y consumir drogas, dormir demasiado o no dormir lo suficiente.

Desempeño laboral

Para considerarlo de manera correcta es necesario considerar los siguientes factores:

Fijar el objetivo de la investigación,  
Considerar la trayectoria del empleado.  
Los criterios de referencia deben de estar de acuerdo,  
El encargado debe dar propuesta que mejoren los errores detectados en el proceso.

definición y clasificación de los grupos.

Se define como como dos o mas individuos que interactúan, que son independientes y se reúnen para lograr objetivos particulares.

Sin embargo, también puede no depender unas de otras, teniendo únicamente una estructura que permitan las actuaciones estas formas conjuntas.

Es así como, a partir de las distintas necesidades u objetivos que puedan plantearse, las personas suelen organizarse y relacionarse entre sí.

Integración de grupos de trabajo.

En cualquier organización se cran grupos sociales, pero también se crean grupos de trabajos para lograr la materialización de diferentes objetivos.

La creatividad, el dinamismo, el adecuado manejo de los canales de comunicación con sus colaboradores,  
El apoyo a los miembros de su equipo para lograr alcanzar las metas individuales.

Existirán diferentes personalidades, pertenecientes a cada colaborador.  
La manera de asimilar la información y las indicaciones varían de una persona a otra dependiendo de las características socio culturales de cada uno de ellos.

Tipos de grupos en la organización.

Información y conocimiento mas complejos, aunando capacidades de varios sujetos.  
Diversidad de enfoques, permite visión heterogénea y mas amplias frente a la resolución de problemas.

Lentitud, el trabajo de un grupo requiere mas tiempo.  
El conformismo y reducción de juicios criterios, derivado del deseo de pertenecer al grupo, el conformismo y reducción de juicio críticos.

Proceso que inciden negativamente en la toma de decisiones grupa: inhibición, difusión de responsable.

Admiración de grupos y trabajos.

El crecimiento personal debe ser continuo, no se puede avanzar hasta ciertas etapas si previamente no se han superado las anteriores.

Dinamizador. Co-dinamizar, observador, negociador, mediador.