



Nombre del profesor: Lic. Luis Ángel Galindo Argüello

Nombre de alumno: Rosaura Villagómez Ruiz

Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico Unidad 3 Y 4

Materia: Psicología Organizacional.

Grado: Sexto cuatrimestre de psicología

Grupo: Sábados

Comitán Chiapas 13 de Junio 2022

MOTIVACIÓN

A) ES UN IMPULSO QUE CONDUCE A UNA PERSONA A ELEGIR Y ACTUAR, EN EL CASO DE LA ORGANIZACIÓN ES IMPORTANTE PARA FORMAR UNA ORGANIZACIÓN SOLIDA.

B) SE RELACIONA CON EL IMPULSO, PORQUE DA EL SFUERZO A CONSEGUIR LOS OBJETIVOS EN LA EMPRESA.

C) CHIAVENATO HABLA DE 3 CONCEPTOS QUE EXPLICAN LA CONDUCTA HUMANA

D) ES IMPORTANTE QUE LA MOTIVACIÓN SEA UN FACTOR DETERMINANTE EN EL SISTEMA ORGANIZACIONAL

- 1.- COMPORTAMIENTO CAUSADO (INTERNO O EXTERNO)
- 2.- COMPORTAMIENTO MOTIVADO (DESEOS, NECESIDADES, IMPULSOS, TENDENCIAS)
- 3.- COMPORTAMIENTO HACIA OBJETIVOS (A DONDE QUIERES LLEGAR)

E) LAS PERSONAS MOTIVADAS TIENEN DETERMINADAS CARCATERÍSTICAS

F) LA SATISFACCIÓN LABORAL ESTÁ RELACIONADA CON EL DESEMPEÑO POR LO QUE ES IMPORTANTE TOMAR EN CUENTA LA VARIEDAD DE HABILIDADES, IDENTIDAD Y SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA, AUTONOMÍA Y RETROALIMENTACIÓN DEL PUESTO

- 1.- TIENEN CONFIANZA EN SUS HABILIDADES Y TALENTOS.
- 2.- CONOCEN SUS FORTALEZAS Y DEBILIDADES
- 3.- CONOCEN SUS ERRORES, TIENEN ACTITUD POSITIVA
- 4.- SON PERSEVERANTES Y TIENEN CLARO SUS OBJETIVOS

G) SEGÚN LA TEORÍA DE DOUGLAS MC GREGOR MENCIONA DOS PUNTOS X y Y SIEMPRE HAY QUE MOTIVARLOS POARA TRABAJAR.

- 1.- X REPRESENTA EL PUNTO DE VISTA TRADICIONAL SOBRE LA DIRECCIÓN Y CONTROL DEL RECURSO HUMANO
- 2.- Y REPRESENTA LO QUE LOS EMPLEADOS QUIEREN Y POR LO QUE NECESITAN TRABAJAR.

H) BASANDONOS EN ESTA TEORÍA LA DIRECCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DEBE DE CREAR LAS CONDICIONES PARA QUE LAS PERSONAS DESARROLLEN SUS CUALIDADES PORQUE ASI CONTRIBUYEN A LOS OBJETIVOSDE LA ORGANIZACIÓN Y A SU VEZ SE RETRIBUYEN PARA SUS NECESIDADES

I) EN LA TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE ABRAHAM MASLOW, LAS ESTABLECE JERÁRQUICAMENTE, EN LA QUE NO PUEDES PASAR A LA SIGUIENTE FASE SINO TIENES CUBIERTA LA NECESIDAD ANTERIOR, LAS AGRUPA DE LA SIGUIENTE MANERA, INICANDO POR LA BASE DE LA PIRAMIDE

J) LA TEORÍA DE LAS NECESIDADES ADQUIRIDAS DE MCCLELLAND NOS DICEN QUE TENEMOS NECESIDADES INCOSCIENTES QUE SON DE REALIZACIÓN, PODER Y AFILIACIÓN. Y A TRAVES DE DIFERENTES TÉCNICAS PODEMOS INDAGAR SOBRE ELLAS (TECNICA DE ASOCIACIÓN- COMPLEMENTACIÓN, CONSTRUCCIÓN Y EXPRESIÓN).

FISIOLÓGICAS
DE SEGURIDAD
SOCIAL, ESTIMA
AUTOREALIZACIÓN.

K) LA TEORÍA DE LOS FACTORES DE HERZBERG PARTE DE DOS PREMISAS:

- 1.- SATISFACCIÓN (FACTOR DE MOTIVACIÓN-ESTIMA-REALIZACIÓN)
- 2.- E INSATISFACCIÓN (FACTOR HIGIÉNICOS-FISIOLOGICOS-SEGURIDAD)

L) ES MUY IMPORTANTE APLICAR LAS TEORÍAS MOTIVACIONALES, YA QUE NOS LLEVAN AL ÉXITO ORGANIZACIONAL A TRAVES DE LAS COMPENSACIONES, PROGRAMAS DE DESARROLLO, DE RECONOCIMIENTO, DE INCENTIVOS; ENTRE OTROS.

LL) CONFLICTO Y FUSTRACIÓN. LA PRIMERA SE DA CUANDO NO LOGRAMOS LA SATISFACCIÓN DE NUESTRAS NECESIDADES, YA SEAN INTERNOS O EXTERNOS, LA RESPUESTA A ESTA PUEDE SER AGRESIVA, TRISTEZA, DEPRESIÓN, ENTRE OTRAS, Y PUEDEN SER POR DIVERSAS CAUSAS. (CAMBIO ORGANIZACIONAL, CHOQUES DE PERSONALIDAD, ESCALAS OPÚESTAS DE VSLORES, AMENAZA AL STATUS). EL CONFLICTO ES PSICOLÓGICO Y SE DA CUANDO NO PODEMOS DECIDIR SOBRE DOS O MÁS MOTIVACIONES, DESAPARECE CUANDO SE TOMA LA DECISIÓN (PUEDEN SER CONFLICTOS INTERPERSONAL, INTEGRUPAL)

M) TIPOS DE CONFLICTOS SON -SEGÚN SUS CONSECUENCIAS: POSITIVOS Y NEGATIVOS. POSITIVOS FAVORECEN A LAS PARTES Y A LA ORGANIZACIÓN. NEGATIVOS PERJUDICAN A LA ORGANIZACIÓN Y DEBEN SER RESUELTOS DE YA PARA QUE NO PERJUDIQUEN. LAS RESOLUCIONES PUEDEN SER DE DIFERENTES TIPOS

- 1.- COLABORATIVO
- 2.- COMPETITIVO
- 3.- DISTRIBUITIVO
- 4.- ACOMODATIVO
- 5.- EVITATIVO

TODA NEGOCIACIÓN CONSTA DE 3 FASES: PREPARACIÓN, DESARROLLO, CIERRE

N) EN EL TRABAJO PODEMOS ENCONTRARNOS CON LA FRUSTRACIÓN, QUE HACE QUE EXISTAN TRABAJADORES CON MORAL BAJA, Y BUSCAN UNA VIA DE SALIDA A TRAVES DEL DESCONTENTO, AGRESIVIDAD, TENSIÓN EMOCIONAL, APATÍA, INSOMNIO, HASTA CUESTIONES FISIOLÓGICAS. POR LO QUE ES IMPORTANTE PROMOVER BUENAS RELACIONES ENTRE TODOS.

Ñ) ES IMPORTANTE LA NEGOCIACIÓN PARA SOLUCIONAR LOS CONFLICTOS DENTRO DEL SISTEMA ORGANIZACIONAL, ESTA NEGOCIACIÓN TIENE COMO OBJETIVO REDUCIR LOS ASPECTOS NEGATIVOS DEL CONFLICTO, A TRAVES DEL DIALOGO Y LLEGAR A UNA SOLUCIÓN MEDIANTE UN MANEJO ASERTIVO DEL MISMO. ESTA NEGOCIACIÓN SE DA DESPUES DE EPASAR POR LAS ETAPAS DEL CONOCIMIENTO Y DIAGNÓSTICO, YA QUE LA NEGOCIACIÓN ES LA PARTE ULTIMA DENTRO DE LA ETAPA DE SOLUCIÓN.

MOTIVACIÓN

O) ESTRÉS Y MANEJO DEL ESTRÉS:

- 1.- ESTRÉS ES EL CONJUNTO DE REACCIONES EMOCIONALES, COGNITIVAS, FISIOLÓGICAS DEL COMPORTAMIENTO DEL TRABAJADOR, A CONSECUENCIA DE LA SITUACIÓN LABORAL
- 2.- EN LOS ÚLTIMOS AÑOS SE HA ACRECENTADO A NIVRL MUNDIAL COMO CAUSA DE BAJA LABORAL.
- 3.- ES PRINCIPALMENTE CONSECUENCIA DEL DESEQUILIBRIO ENTRE ESFUERZO Y RECOMPENSA.
- 4. EXISTEN DIVERSAS FASES QUE DEBEMOS DE SEGUIR PARA EL MANEJO

- 1.- RECONOCER EL ESTRÉS.
- 2.- EVITAR ALIVIARLO DE MANERA POCO SALUDABLE (EXCESOS)
- 3.- HACER EJERCICIO, DISFRUTAR , CAMBIAR PERSPECTIVAS, DORMIR LO NECESARIO, ACEPTAR LO QUE NO SE PUEDE CAMBIAR, APRENDER A DECIR NO

P) DESEMPEÑO LABORAL ES EL RENDIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR AL MOMENTO DE REALIZAR SUS ACTIVIDADES, EVALUAR ESTE DESEMPEÑO LE CORRESPONDE AL AREA DE RECURSOS HUMANOS EXISTEN MUCHOS ASÉCTOS QUE AFECTAN ESTE DESEMPEÑO COMO SON EL CLIMA LABORAL, FALTA DE CAPACITACIÓN, FALTA DE PASIÓN POR SU TRABAJO.

GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN

- 1.-GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN: FORMALES LOS QUE ESTAN DEFINIIDOS EN LA ESTRUCTURA, LOS NO FORMALES SON LOS QUE NO ESTAN DENTRO DE LA ESTRUCTURA Y SE FORMAN DE MANERA ESPONTANEA (SE REUNEN PARA COMER, SOCIALIZAR, ETC.)
- 2.-LAS PERSONAS NOS REUNIMOS EN GRUPOS POR SEGURIDAD, ESTATUS, AUTOESTIMA, PERTENENCIA, LOGRO DE METAS
- 3.-EL GRUPO ES IMPORTANTE PORQUE ES LA BASE DE LA ORGANIZACIÓN. EN LA QUE SE DEBE DE CONSIDERAR DIFERENTES PERSONALIDADES, NIVEL CULTURAL, PERCEPCIÓN DE LA REALIDAD.
- 4.- LA CLAVE PARA EL LIDERAZGO DE QUIEN ESTÉ AL FRENTE DEL GRUPO ES QUE CUENTE CON LAS SIGUIENTES CARACTERÍSTICAS

CONCEPTO DE LIDERAZGO: QUIEN DIRIGE AL GRUPO INDEPENDIENTE DE LAS CARACTERISTICAS DE SUS MIEMBROS. LOS 3 PILARES DEL LIDERAZGO SON: CAPACIDAD PERSONAL, TÉCNICAS, SOCIALES. LOS TIPOS DE LIDERES SON: LAISSES FAIRE, DEMOCRÁTICO, AUTOCRÁTICO, TRANSACCIONAL, TRANSFORMACIONAL.

- 1.- CREATIVIDAD
- 2.- DINAMISMO
- 3.- USAR CANALES DE COMUNICACIÓN ADECUADOS
- 4.- APOYO A LOS INTEGRANTES

GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN

5.- TIPOS DE GRUPO

- 1.- POR OBJETIVOS: FORMAL E INFORMAL
- 2.- ESTRUCTURA: ESPONTANEO O INSTITUCIONALIZADO
- 3.-POR SU TAMAÑO: PEQUEÑOS, MEDIANOS Y GRANDES.
- 4.- ANARQUICO, AUTOCRITICO, DEMOCRÁTICO, DE FORMACIÓN, MIXTO, TEORICO, PRÁCTICO, ETICO, ESTÉTICO

6.-EN LA ADMINISTRACIÓN DE GRUPOS Y TRABAJOS EXISTEN DIFERENTES ROLES QUE CADA UNO DESEMPEÑA, LOS QUE DEBEMOS DE TOMAR CUENTA EN LA ORGANIZACIÓN AL MOMENTO DE DINAMIZAR AL GRUPO SON LOS ROLES DE: LIDER, FACILITADOR, OBSTACULIZADOR, CENTRADO EN LA TAREA, CENTRADO EN EL MANTENIMIENTO DEL GRUPO.

7.-DENTRO DE LOS ROLES DE ANIMADOR HAY QUE DISTINGUIR LOS SIGUIENTES ROLES: DINAMIZADOR, CO-DINAMIZADOR, OBSERVADOR, NEGOCIADOR, MEDIADOR. RECORDEMOS QUE EL FUNCIONAMIENTO DEL GRUPO DEPENDE DEL DESEMPEÑO DE LOS ROLES.

8.-TOMA DE DECISIONES EN LOS GRUPOS: ESTAS DECISIONES SE TOMAN SOBRE VARIAS ALTERNATIVAS, ESTA DEBE DE SER FLEXIBLE, CON BASES JURÍDICAS Y DE ACUERDO AL OBJETIVO DE LA ORGANIZACIÓN. DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN EXISTEN DIFERENTES TIPOS DE DECISIONES, YA QUE NO ES LO MISMO PARA UNA PYME QUE PARA UNA GRAN EMPRESA, ESTAS SON:

- 1.- DE DIRECCIÓN.
- 2.- ESTRATÉGICAS
- 3.-INDIVIDUALES.
- 4.-OPERATIVAS
- 5.-RUTINARIAS O PROGRAMADAS
- 6.-DE RIESGO

9.-PERSONALIDAD DENTRO DE LOS GRUPOS: EXISTEN 4 TIPOS BÁSICOS DE PERSONALIDAD EMPRESARIAL, ESTAN BASADAS EN EL INDICADOR TIPO Myers Briggs, Y CONSISTEN EN: DOMINANTE-EXPRESIVO-INTROVERTIDO-RELACIONAL. EL CONOCER LA PERSONALIDAD NOS DA VENTAJA PARA LA TOMA DE DECISIONES EN LOS NEGOCIOS.

10.- TIPOS DE EQUIPO DE TRABAJO Y SU COMPORTAMIENTO. EXISTEN 4 NIVELES DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

- 1.- INDIVIDUALES
- 2.- EQUIPO
- 3.- EMPRESA
- 4.-EMPRESA EXTENDIDA

DE IGUAL MANERA EXISTEN 4 MODELOS DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS EMPLEADOS:

- 1.- DISCIPLINADO Y DEDICADO A LA ORG.
- 2. OPORTUNISTA
- 3.-ORIGINAL
- 4.-REBELDE

11.- CULTURA ORGANIZACIONAL Y SUS MODELOS:

LA CULTURA ORGANIZACIONAL ES EL SISTEMA DE VALORES, CREENCIAS SOBRE LAS QUE DEBE BASARSE LA INTERACCIÓN DE LOS INTEGRANTES, EJEMPLOS. ESTA CULTURA ES EL EJE QUE GUÍA A LA ORGANIZACIÓN. EXISTEN DIFERENTES MODELOS:

- 1.- EDGAR H SHEIN: CONSISTENTE EN 3 CAPAS, LA PRIMERA ES LA IMAGEN QUE REFLEJA LAS OTRAS DOS.
- 2.- GEERT HOFSTEDE: HABLA DE CINCO DIMENSIONES CULTURALES, QUE DEPENDEN DE LA CULTURA DE QUE SE TRATE.
- 3.- FONS TROMPENAARS: HABLA DE LAS DIFERENTES CULTURAS Y GESTIÓN INTERNACIONAL.

CONCLUSIÓN.

Dentro de la psicología organizacional encontramos como parte esencial la motivación, entendiendola como la razón del actuar de las personas que integran a la organización sea empresa o no, esta motivación parte esencialmente de dos vertientes, por un lado la necesidad de las personas que son de diferente índole, desde la motivación interna hasta las motivaciones de satisfactores tangibles, como parte de ellas encontramos a la pirámide de necesidades, según la teoría de Abraham Maslow, donde debemos de tener primero cubiertas nuestras necesidades básicas para seguir a las del siguiente nivel; la otra vertiente de esta parte motivacional es cubrir esas necesidades, a las que debe estar atenta la administración de la organización, ya que cubrirlas genera una satisfacción en las partes integrantes, es decir es un motivante. Al no tener cubiertas estas necesidades se puede generar una frustración que es negativa para la empresa, en donde pueden surgir diferentes tipos de conflictos, a la cual debe de existir una negociación de esos conflictos de la mejor manera posible para no afectar a la organización, de tal manera que tampoco se afecte a sus integrantes.

Dentro de esta dinámica organizacional convergen diferentes integrantes de niveles culturales, sociales, de ideas, de perspectivas por lo cual es importante conocer las características de estos grupos formales (están establecidos dentro de nuestra estructura organizacional) o no formales (los que surgen espontáneamente) para saber qué decisiones tomar de acuerdo a sus características. En general se me ha hecho un tema interesante que nos da una visión de lo importante que es la psicología tanto en el área de motivación como en la integración de grupos.

BIBLIOGRAFÍA:

ANTOLOGIA. (2022) PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL. UDS.

CHIAVENATO, IDALBERTO (2015). COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. EDIT. MC GRAW HILL INTERAMERICANA DE ESPAÑA.

CHIAVENATO, IDALBERTO. (2020) GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. EDIT MC GRAW HILL