



Super nota

Yadira Guadalupe
Manzano Gálvez

UNIDAD III Y IV

PARCIAL: 1

PSICOLOGÍA
ORGANIZACIONAL

DOCENTE: Guadalupe
Recinos Vera

LICENCIATURA:
Psicología

UNIDAD III

MOTIVACIÓN

Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona. En otras palabras, se dice que cuando alguien está motivado, sus acciones y energías están dirigidas a alcanzar una meta concreta.

CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS MOTIVADAS

1. Tienen confianza en sus habilidades y talentos
2. Conocen sus fortalezas y debilidades
3. Saben reconocer sus errores
4. Tienen una actitud positiva
5. Son persistentes y perseveran para lograr sus metas
6. Tienen muy claros sus objetivos



IMPLICACIÓN PARA EL DESEMPEÑO Y LA SATISFACCIÓN

Se identificaron cinco dimensiones centrales que las organizaciones deben tomar en cuenta para el desempeño y la satisfacción laboral de los empleados.

- Variedad de habilidades
- Identidad de la tarea
- Significación de la tarea
- Autonomía
- Retroalimentación del puesto mismo



TEORÍAS MOTIVACIONALES

Las teorías motivacionales intentan explicar lo que motiva a las personas a comportarse de la manera que lo hacen. Se pueden aplicar a los lugares de trabajo para arrojar luz sobre por qué algunos empleados trabajan más o están más comprometidos que otros, lo que puede conducir a los gerentes a comprender cómo motivar a cada empleado para que se desempeñe en los niveles máximos.



TEORÍAS MOTIVACIONALES

- Teoría de Douglas McGregor "X" y "Y"
- Jerarquía de las necesidades de Maslow
- Teoría de las necesidades Adquiridas de McClelland
- Teoría de Factores de Herzberg

DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponden. De esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado.



Evaluar el desempeño laboral:

- Fijar el objetivo de la investigación
- Considerar la trayectoria del empleado
- Los criterios de referencia deben de estar relacionados con el área de trabajo
- El empleado debe de saber qué se evalúa y estar de acuerdo
- El encargado debe dar propuestas que mejoren los errores detectados en el proceso

UNIDAD IV

GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN

DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LOS GRUPOS

Un grupo se define como dos o más individuos que interactúan, que son independientes y se reúnen para lograr objetivos particulares. Los grupos son formales y no formales.

¿Por qué las personas se reúnen en grupos?

- Seguridad
- Estatus
- Autoestima
- Pertenencia
- Logro de metas



TIPOS DE GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN

Podemos distinguir atendiendo a varios criterios, los siguientes tipos de grupo:

- a partir de los objetivos: grupo formal (organizado, con objetivo explícito), y grupo informal (objetivos implícitos)
- a partir de la estructura: grupos espontáneos y grupos institucionalizados.
- a partir de las influencias: grupos de permanencia y grupos de referencia.
- atendiendo a su tamaño: grupos pequeños: se da una relación directa y constante entre todos los miembros; grupos medianos: se da una relación directa esporádica; grupos grandes: se da una relación no directa.

TEORÍAS MOTIVACIONALES

Las teorías motivacionales intentan explicar lo que motiva a las personas a comportarse de la manera que lo hacen. Se pueden aplicar a los lugares de trabajo para arrojar luz sobre por qué algunos empleados trabajan más o están más comprometidos que otros, lo que puede conducir a los gerentes a comprender cómo motivar a cada empleado para que se desempeñe en los niveles máximos.



TEORÍAS MOTIVACIONALES

- Teoría de Douglas McGregor "X" y "Y"
- Jerarquía de las necesidades de Maslow
- Teoría de las necesidades Adquiridas de McClelland
- Teoría de Factores de Herzberg

DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponden. De esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado.

Evaluar el desempeño laboral:

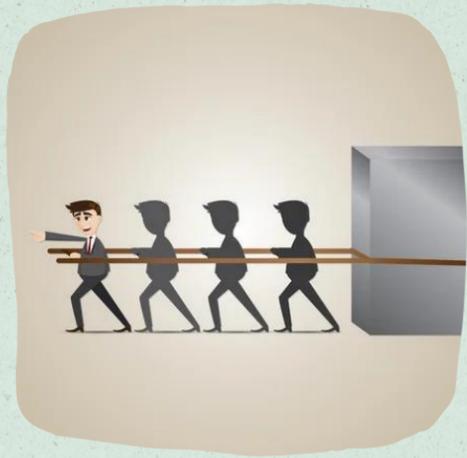
- Fijar el objetivo de la investigación
- Considerar la trayectoria del empleado
- Los criterios de referencia deben de estar relacionados con el área de trabajo
- El empleado debe de saber qué se evalúa y estar de acuerdo
- El encargado debe dar propuestas que mejoren los errores detectados en el proceso

UNIDAD IV

LIDERAZGO

CONCEPTO DE LIDERAZGO

conjunto de habilidades directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.



Los tres pilares fundamentales del liderazgo:

- Capacidades personales
- Capacidades técnicas
- Capacidades sociales

CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO

Un buen líder debe poseer las siguientes características y habilidades para lograr el apoyo de la gente:

- Comunicación
- Dar ejemplo
- Empatía
- Confianza
- Seguridad
- Motivación
- Responsabilidad



TIPOS DE LÍDERES EN UNA ORGANIZACIÓN

- Liderazgo Laissez-faire
- Liderazgo democrático
- Liderazgo autocrático
- Liderazgo transaccional
- Liderazgo transformacional



CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional es un sistema de valores, creencias y suposiciones sobre una organización que configuran el modo en que las personas deben comportarse e interactuar, cómo deben tomarse las decisiones y cómo deben llevarse a cabo las actividades laborales.



MODELOS BASADOS A LA CULTURA ORGANIZACIONAL

- Modelo de cultura organizacional de Edgar H. Schein
- Cinco dimensiones culturales de Geert Hofstede
- Las dimensiones culturales de Fons Trompenaars

