



**Mi Universidad**

**Súper nota**

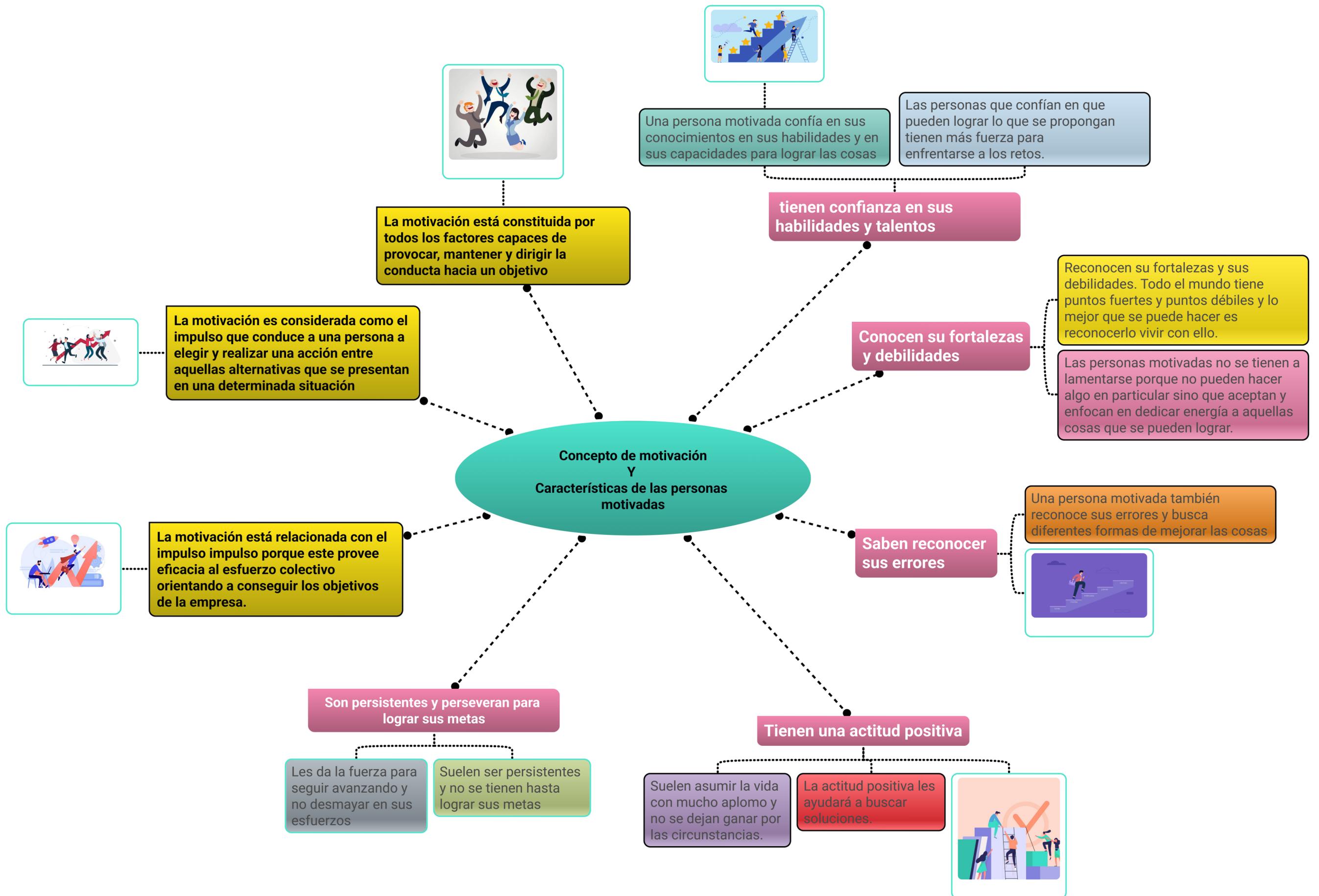
*Nombre del Alumno: Karen Yareni Hernández Maldonado*

*Nombre de la Materia : psicología organizacional*

*Nombre del profesor: Guadalupe Recinos*

*Nombre de la Licenciatura: psicóloga general*

*Cuatrimestre: sexto*





# TEORÍA DE DOUGLAS MCGREGOR "X" Y "Y"

## La teoría X

Representa el punto de vista tradicional sobre la dirección y el control de los recursos humanos



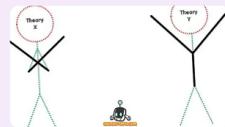
El eje de la motivación de la teoría X es el binomio recompensa-penalización.

Debido a la tendencia humana a rehuir el trabajo la mayor parte de las personas tienen que ser obligadas a trabajar por la fuerza, dirigidas, controladas y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado a la realización de los objetivos de la entidad



## 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 empresas no están en conflicto.



La teoría de la Y se entiende que es la responsabilidad y tarea de la dirección el crear las condiciones adecuadas para que las personas puedan ejercitar todas sus cualidades.



Alcanzando sus necesidades personales al tiempo que construye a los objetivos de la organización satisfaciendo así a ambas partes.

## Douglas McGregor

Inició sus trabajos relacionados con el humano de las empresas, las formas de pensar y de administrar era muy diferente a la que se siente actualmente.



El objetivo de ese trabajo fue determinar en el contexto mexicano la validez y la confiabilidad del instrumento de medida utilizado en la investigación de grupos de personas anglosajonas y conocer la relación que existe.



Son las más elevadas del ser humano y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades

Son las necesidades que se encuentran en la parte más alta de la pirámide y reflejan el esfuerzo de cada persona por alcanzar su potencial y desarrollarse continuamente a lo largo de la vida



**Autorrealización**



**Jerarquía de las necesidades de maslow** Explica e ilustra en una pirámide en las bases se encuentran las necesidades más básicas y esenciales y en la cúspide las más trascendentes.

**Filosóficas**

- Alimentación
- Mantenimiento de la salud
- Descanso
- Sexo
- Respiración

**Seguridad**

- Se trata de estar libre de peligros y estar protegido contra amenazas del entorno.
- Vivienda
- Empleo
- Necesidad de sentirse seguro y protegido

**Sociales**

- Desarrollo afectivo
- Asociación
- Aceptación
- Afecto
- Intimidad sexual

- Reconocimiento
- Confianza
- Respeto
- Éxito



**Autoestima**

Se trata de la forma en que la persona se percibe y evalúa como la autoestima el amor propio y la confianza en un mismo o autoconfianza.

# Tipos de conflicto

## Cooperativo

Buscamos el mejor resultado para uno mismo sin considerar la situación del otro se daña la relación con la otra parte.



## Colaborativo

Se buscan soluciones creativas para que ambas partes salgan beneficiadas ya que valoramos la relación con el otro y el encuentro de una solución.



## Acomodativos

No importa mucho más mantener la buena relación que el resultado final y que cede ante el otro puede formar parte de una estrategia a largo plazo donde más tarde se espera conseguir más beneficio ya que se ha cedido antes.



## Distributivo

Cuando hay poco en juego todo ceden en sus expectativas siendo lo más importante llegar a un acuerdo



## Evitativos

No queremos negociar por diferentes razones no queremos tratar un aspecto que no se interesa o si negociamos sabemos que vamos a perder más de lo que podemos ganar



**Concepto de conflicto, frustración y reacciones a la frustración.**

**Reacciones a la frustración**

- La frustración laboral crea trabajadores rendidos, con baja moral, con quejas permanentes, y en algunos casos tienen conductas inapropiadas.
- La atención se acumula en el organismo y busca una vía de salida ya sea mediante la agresividad, descontento, tensión emocional, empatía.

**Frustración**

- Estado que se produce cuando la actividad realizada no logra la satisfacción de la necesidad
- Puede suceder por la aparición de barreras obstáculos que impiden que el individuo logre su objetivo

**Frustración Dicho obstáculo puede ser de dos tipos**

- Internos**: Son aquellos que surge del propio individuo A qui podemos encontrar el miedo
- Externos**: Se deben a las condiciones reales que obstaculizan el logro del objetivo.

**Conflicto**

- 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 dejaría de satisfacer otra u otras.

**Tipos de conflicto**

- 1 Conflicto interpersonal**: Son los conflictos que surgen entre dos personas y se representan un serio problema porque afecta profundamente a las emociones
- 2 Conflicto intergrupales**: En este tipo de conflicto cada grupo pretende disminuir la fuerza del otro, adquirir poder y mejorar su imagen

# Negociación y soluciones de conflicto

## Etapa de conocimiento

Se toma el conocimiento de la confrontación para saber cuál es la existencia del conflicto.



Agregar texto

## Etapa de diagnóstico

Evaluamos el conflicto si es de necesidades o valores si tiene consecuencias concretas como el tiempo, el dinero los recursos entonces es de necesidades o si esta ataca el respeto, la imagen profesional.



Agregar texto

## Etapa de reducción

Podemos ver la reducción del nivel de energía emocional incluyendo un compromiso para reducir las conductas y actitudes negativas de uno u otro.



Agregar texto

## Etapa de solución

Visualiza las alternativas de solución de conflicto y establece los acuerdos sobre los recursos de acción posible que satisface los intereses.



Agregar texto

## Razones para solucionar un conflicto.

La situación es conflictiva difícilmente podrían ser evitadas pues estar presentes en toda relación interpersonal incluso con aquellas que son afines entre sí mediante interés en común o intereses sentimentales

Los conflictos se han convertido en algo cotidiano ya que las personas somos individuos con opiniones necesidades y deseos completamente diferentes

## Manejo asertivo

Consiste en ser una parte activa de la solución de los problemas requiere expresar sentimientos, actuar razonablemente así como dar y recibir una retroalimentación honesta.



Agregar texto

## Dialogar

Puede utilizarse cuando las partes que están implicadas analizan sus diferentes puntos de vista para buscar soluciones con este método puede expresar la diferencias o desacuerdos



Agregar texto

## Reducción de conflicto

La mayoría de las veces es mejor evitarlo o intentar disminuir su intensidad



Agregar texto

# Estrés laboral, Métodos para el manejo del estrés Y desempeño laboral.

## 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 el bienestar físico y psicológico del trabajador y puede deteriorar el clima organizacional

Llamamos estrés laboral a un conjunto de relaciones emocionales, cognitivas, filosóficas de comportamiento del trabajador a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido.

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



## Métodos para el manejo del estrés

Aprenda a reconocer el estrés

Evite el aliviar el estrés de maneras poco saludables

Reconozca las cosas que no puede cambiar

Evite las situaciones estresantes

Haga ejercicio

Cambie su perspectiva

Haga algo que disfrute

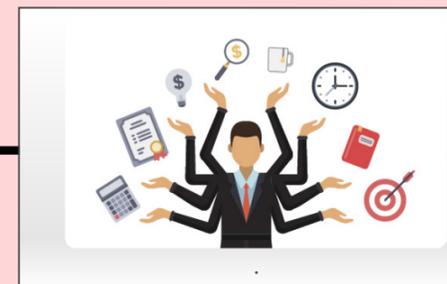
Duerma lo suficiente

## Desempeño laboral

Es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponde

Evaluar el desempeño laboral es una de las tareas más importantes que el departamento de recursos humanos de toda empresa debería realizar

Son muchos los factores que pueden afectar el desempeño de un empleado desde la falta de capacitación por parte de la empresa hasta la pasión con la que realiza sus labores y el compromiso



# Toma de decisiones de los grupos

La decisión de dirección son aquellas en las que se deciden los directivos o gerentes de la compañía



Decisión de dirección

Son aquellas que toman para realizar la gestión diaria de la empresa es decir los objetivos alcanzar zona corto plazo o inmediato



Decisiones operativas

Se encargan de preparar el futuro de la empresa es decir son las decisiones que se toman para obtener resultados a medio y largo plazo



Decisiones estratégicas

Son aquellas que se realizan de forma habitual y que además se guían por un procedimiento ya establecido.



Decisiones rutinarias

Son aquellas que cualquier empleado de la empresa toma en su día a día



Decisiones individuales

Son excepcionales puesto que se toman solo en situaciones críticas o crisis para una empresa.



Decisiones de riesgo

# Tipos de líderes en una organización

