

UNIVERSIDAD DEL SURESTE
PSICOLOGÍA EJECUTIVA
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
INFOGRAFÍA
UNIDAD TRES Y UNIDAD CUATRO
DOCENTE: LIC. ANDRIANA ALEJANDRA
MARTÍNEZ RODRÍGUEZ
ALUMNO: ALEJANDRO GUZMÁN ARROYO

Implicación Para El Desempeño Y La Satisfacción

Existe una gran cantidad de criterios que podrían medirse al estimar el desempeño. Las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades son características individuales que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos, los cuales, a su vez, afectan los resultados. Como ejemplos de criterios para medir el desempeño de los empleados tenemos: cantidad de trabajo, calidad de trabajo, cooperación, responsabilidad, conocimiento del trabajo, asistencia, necesidad de supervisión, etc.



Teoría de Douglas McGregor "X" y "Y"

Cuando Douglas McGregor inició sus trabajos relacionados con el lado humano de las empresas, la forma de pensar y de administrar era muy diferente a la que se tiene actualmente. El objetivo de este trabajo fue determinar en el contexto mexicano, la validez y confiabilidad del instrumento de medida utilizado en la investigación de grupos de personas anglosajonas, y conocer la relación que existe entre: a) las características de las teorías X y Y de McGregor; b) las formas de retribuir a las personas en una empresa; y c) la satisfacción en el trabajo.



Jerarquía de las necesidades de Maslow

La teoría se explica e ilustra en una pirámide: en la base se encuentran las necesidades más básicas y esenciales; y en la cúspide las más trascendentes. El ser humano se esfuerza por ascender en la pirámide y para ello debe satisfacer necesidades cada vez más complejas y que necesitan más tiempo para ser cumplidas. Cada categoría que compone la pirámide se constituye de necesidades similares y de igual naturaleza.



Teoría de las necesidades Adquiridas de McClelland

La teoría fue desarrollada por David McClelland y sus socios en el año 1961. Ellos explican que las personas poseen tres necesidades que operan a nivel inconsciente y son adquiridas a lo largo de la vida mediante el aprendizaje. Además, intervienen en simultáneo y generalmente se posee una tendencia hacia una por sobre las demás. Estas necesidades son: necesidad de logro o realización, necesidad de poder y necesidad de afiliación o social.



Teoría de Factores de Herzberg

La Teoría de los Dos Factores, también denominada -Teoría de los Factores de Higiene y Motivación- fue fruto de un trabajo de investigación del psicólogo Frederick Herzberg. La investigación se publicó en 1968 y consistió en entrevistar a empleados de diversas organizaciones. Se interrogó sobre qué situaciones le gustaban y cuáles le disgustaban de su trabajo, con el fin de determinar qué espera la gente de su trabajo y que los satisfice.



Concepto de conflicto y frustración

Estado que se produce cuando la actividad realizada no logra la satisfacción de las necesidades, eso puede suceder por la aparición de barreras u obstáculos que impiden que el individuo logre su objetivo.

Dichos obstáculos pueden ser de dos tipos: internos y externos, los internos son aquellos que surgen del propio individuo aquí podemos encontrar el miedo, la subvaloración mientras que los externos se deben a las condiciones reales que obstaculizan el logro del objetivo por ejemplo tiene sed y no hay agua en el lugar donde se encuentra.



Tipos de conflicto

Es inevitable que entre personas surjan conflictos. El conflicto, en general, se puede definir como una situación de enfrentamiento entre personas o grupos, que tiene diferentes ideas sobre un tema.

En la empresa, es la confrontación o desacuerdo entre ideas, valores, objetivos o posturas sobre algún tema. Es inherente a cualquier ámbito laboral que haya conflictos. Y toda empresa ha de tener mecanismos para detectarlos, prevenirlos y resolverlos. Hay diferentes tipos de conflictos: individuales (que afectan a un solo trabajador), o colectivos; horizontales o verticales (según los niveles jerárquicos afectados), etc.



Negociación y soluciones de conflictos

Las situaciones conflictivas difícilmente podrán ser evitadas, pueden estar presentes en toda relación interpersonal, incluso con aquellos que son afines entre sí, mediante intereses en común o intereses sentimentales. Los conflictos se han convertido en algo cotidiano ya que las personas somos individuos con opiniones, necesidades y deseos complementemente diferentes. En las organizaciones debido al gran número de personas que son empleadas, los conflictos resultan inevitables y pueden darse abiertamente o de forma soterrada.



Estrés laboral

El 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 al bienestar físico y psicológico del trabajador y puede deteriorar el clima organizacional.

Actualmente, por la relevancia de la información en los procesos de producción, precisan esfuerzo mental tareas que tradicionalmente requerían sólo fuerza muscular. Además, el ritmo de trabajo ha ido incrementándose, ya que con un número menor de trabajadores tienen que alcanzarse mejores resultados.



Métodos para el manejo de estrés

El primer paso para manejar el estrés es reconocer la presencia del estrés en su vida. Todo el mundo experimenta el estrés de manera diferente. Es posible que se enoje o esté irritable, que no pueda dormir o que sufra dolores de cabeza o malestar estomacal.

¿Cuáles son las señales del estrés en usted? Una vez que conozca las señales que debe buscar podrá comenzar a manejarlo.



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 es una de las tareas más importantes que el Departamento de Recursos Humanos de toda empresa debería realizar.



Integración de grupos de trabajo

Prácticamente todo el mundo se mueve por la vida con un sentido de pertenencia a un grupo social. La vida de la comunidad urbana funciona en gran parte en términos de acción de grupos. En la sociedad rural donde hay castas, se nace en un status social y en un trabajo prefijado, por lo que no es necesario unirse a grupos especiales ya que la familia sirve para cualquier necesidad. En la comunidad urbana, excepto para las familias adineradas, esta estructura familiar no funciona, tiene que ser reemplazada para diversos grupos secundarios con intereses especiales.



Administración de grupo y trabajos

Los roles son los papeles que una persona desempeña cuando participa en la actividad de un grupo. El término rol puede aplicarse de distintos modos: rol esperado (el que los demás esperan de quien lo ejerce), rol percibido (es el conjunto de conductas que el ocupante de la posición cree que debe llevar a la práctica) y rol ejercido (puede ser diferente del rol esperado y/o del percibido).



Personalidad dentro de los grupos

El tipo de personalidad empresarial que tengas puede afectar la forma en que ejecutes la empresa. Te puede dar una ventaja conocer este tipo de personalidad para que puedas evaluar cómo tomas tus decisiones de negocios. Hay cuatro tipos básicos de personalidad empresarial. Aunque pueden tener diferentes nombres, dependiendo con quién hables, las características de cada tipo de personalidad se corresponden con un conjunto básico de rasgos de personalidad.



Tipos de equipos de trabajo y su comportamiento

Tales modelos de comportamiento son: económico, social, racional retrospectivo, moral, y cognitivo – interpretativo. ¿Cuáles son los 4 niveles del comportamiento organizacional? Suelen diferenciarse cuatro niveles diferentes: nivel individual, nivel de equipo, nivel de empresa y nivel de empresa extendida.



Concepto de liderazgo

La aparición de los primeros líderes se remonta a antes de Cristo. Platón ya planteó en su obra cuáles son las cualidades de un líder. De este modo, han sido muchos los autores desde el comienzo de los tiempos que han utilizado el concepto de liderazgo en sus enseñanzas.

Los grandes gobernadores de la historia se han visto respaldados por buenas dotes de liderazgo. En el caso de Hitler, consiguió llegar al poder por el gran número de ciudadanos que había conseguido embaucar y convencer de sus planteamientos.



Tipos de líderes en una organización

Liderazgo Laissez-faire

Es un líder que trabaja en positivo, confiando en el saber hacer de sus empleados. Liderazgo democrático

Los líderes que apuestan por esta tipología creen firmemente en la relevancia de la implicación de sus empleados. Liderazgo autocrático

Se sitúa al extremo contrario del anterior tipo de liderazgo, el democrático.



Modelos basados a la cultura organizacional

El modelo de Schein se compone de tres capas que se acumulan unas sobre otras para explicar cómo los valores fundamentales de una cultura organizacional forma a los elementos visibles dentro de las culturas. ¿Alguna vez has entrado en una oficina y te diste cuenta de los muebles, los cuadros colgados en las paredes y el atuendo del personal de la oficina? Si es así, fuiste testigo de la primera capa del modelo de Schein, lo que él llamó "artefactos", o los elementos visibles, las estructuras organizativas y procesos que uno ve, oye y siente la primera vez que encuentra a un nuevo grupo. Los artefactos incluyen prendas de vestir, estilo de comunicación, manifestaciones emocionales, los muebles, los rituales y las historias entre otros elementos.

