

ACTIVIDAD 2



NOMBRE DEL ALUMNO: LUIS ENRIQUE DIAZ RODRIGUEZ

TEMA: MOTIVACION Y GRUPOS EN LA ORGANIZACION

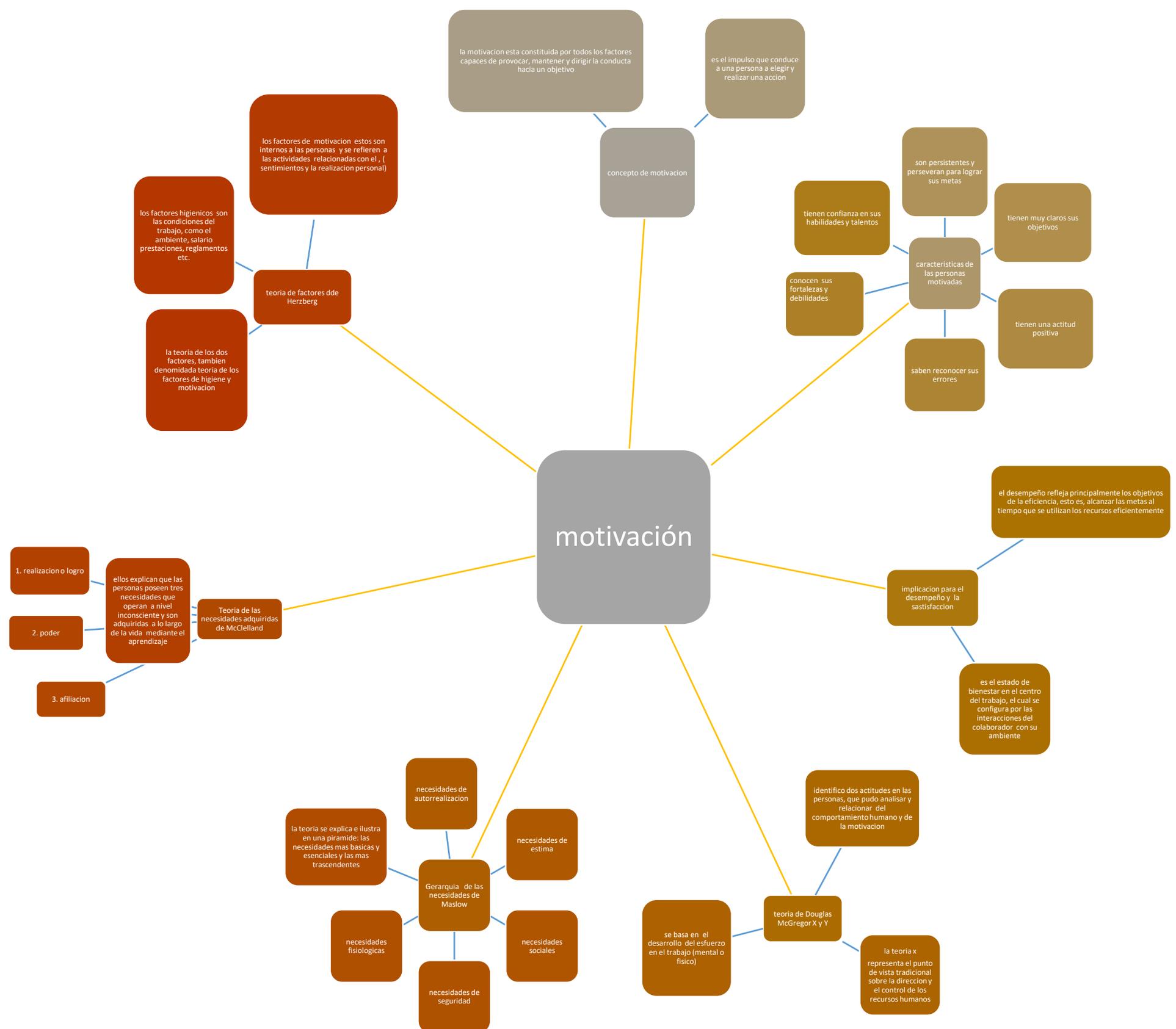
PARCIAL: I

MATERIA: PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

NOMBRE DEL PROFESOR: GUADALUPE RECINOS VERA

LICENCIATURA: PSICOLOGIA

CUATRIMESTRE: 6°



motivación

concepto de motivación

la motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo

es el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción

los factores de motivación estos son internos a las personas y se refieren a las actividades relacionadas con él, (sentimientos y la realización personal)

los factores higienicos son las condiciones del trabajo, como el ambiente, salario prestaciones, reglamentos etc.

la teoría de los dos factores, también denominada teoría de los factores de higiene y motivación

teoria de factores de Herzberg

características de las personas motivadas

tienen confianza en sus habilidades y talentos

conocen sus fortalezas y debilidades

son persistentes y perseveran para lograr sus metas

tienen muy claros sus objetivos

tienen una actitud positiva

saben reconocer sus errores

Teoria de las necesidades adquiridas de McClelland

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

1. realización o logro

2. poder

3. afiliación

la teoría se explica e ilustra en una pirámide: las necesidades más básicas y esenciales y las más trascendentes

necesidades de autorrealización

necesidades de estima

necesidades fisiológicas

necesidades de seguridad

necesidades sociales

Gerarquia de las necesidades de Maslow

identifico dos actitudes en las personas, que pudo analizar y relacionar del comportamiento humano y de la motivación

se basa en el desarrollo del esfuerzo en el trabajo (mental o físico)

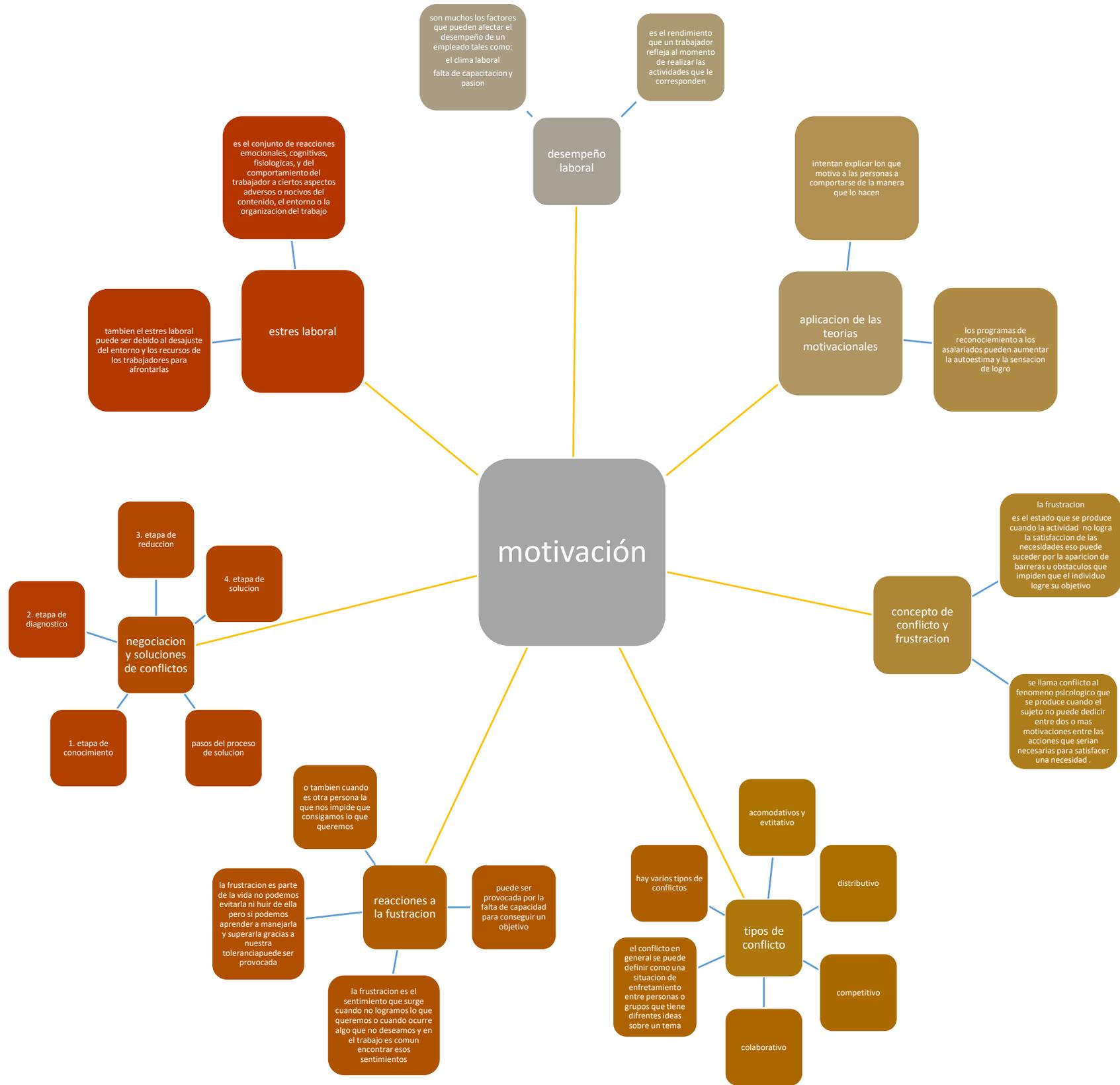
teoria de Douglas McGregor X y Y

la teoría X representa el punto de vista tradicional sobre la dirección y el control de los recursos humanos

implicación para el desempeño y la satisfacción

el desempeño refleja principalmente los objetivos de la eficiencia, esto es, alcanzar las metas al tiempo que se utilizan los recursos eficientemente

es el estado de bienestar en el centro del trabajo, el cual se configura por las interacciones del colaborador con su ambiente



motivación

desempeño laboral

son muchos los factores que pueden afectar el desempeño de un empleado tales como:
el clima laboral
falta de capacitación y pasión

es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponden

estres laboral

es el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas, y del comportamiento del trabajador a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo

también el estrés laboral puede ser debido al desajuste del entorno y los recursos de los trabajadores para afrontarlos

aplicacion de las teorías motivacionales

intentan explicar lo que motiva a las personas a comportarse de la manera que lo hacen

los programas de reconocimiento a los asalariados pueden aumentar la autoestima y la sensación de logro

concepto de conflicto y frustración

la frustración es el estado que se produce cuando la actividad 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

se llama conflicto al fenómeno psicológico que se produce cuando el sujeto no puede decidir entre dos o más motivaciones entre las acciones que serían necesarias para satisfacer una necesidad.

reacciones a la frustración

o también cuando es otra persona la que nos impide que consigamos lo que queremos

la frustración es parte de la vida no podemos evitarla ni huir de ella pero si podemos aprender a manejarla y superarla gracias a nuestra tolerancia puede ser provocada

la frustración es el sentimiento que surge cuando no logramos lo que queremos o cuando ocurre algo que no deseamos y en el trabajo es común encontrar esos sentimientos

puede ser provocada por la falta de capacidad para conseguir un objetivo

tipos de conflicto

acomodativos y evitativo

distributivo

competitivo

colaborativo

hay varios tipos de conflictos

el conflicto en general se puede definir como una situación de enfrentamiento entre personas o grupos que tiene diferentes ideas sobre un tema

negociación y soluciones de conflictos

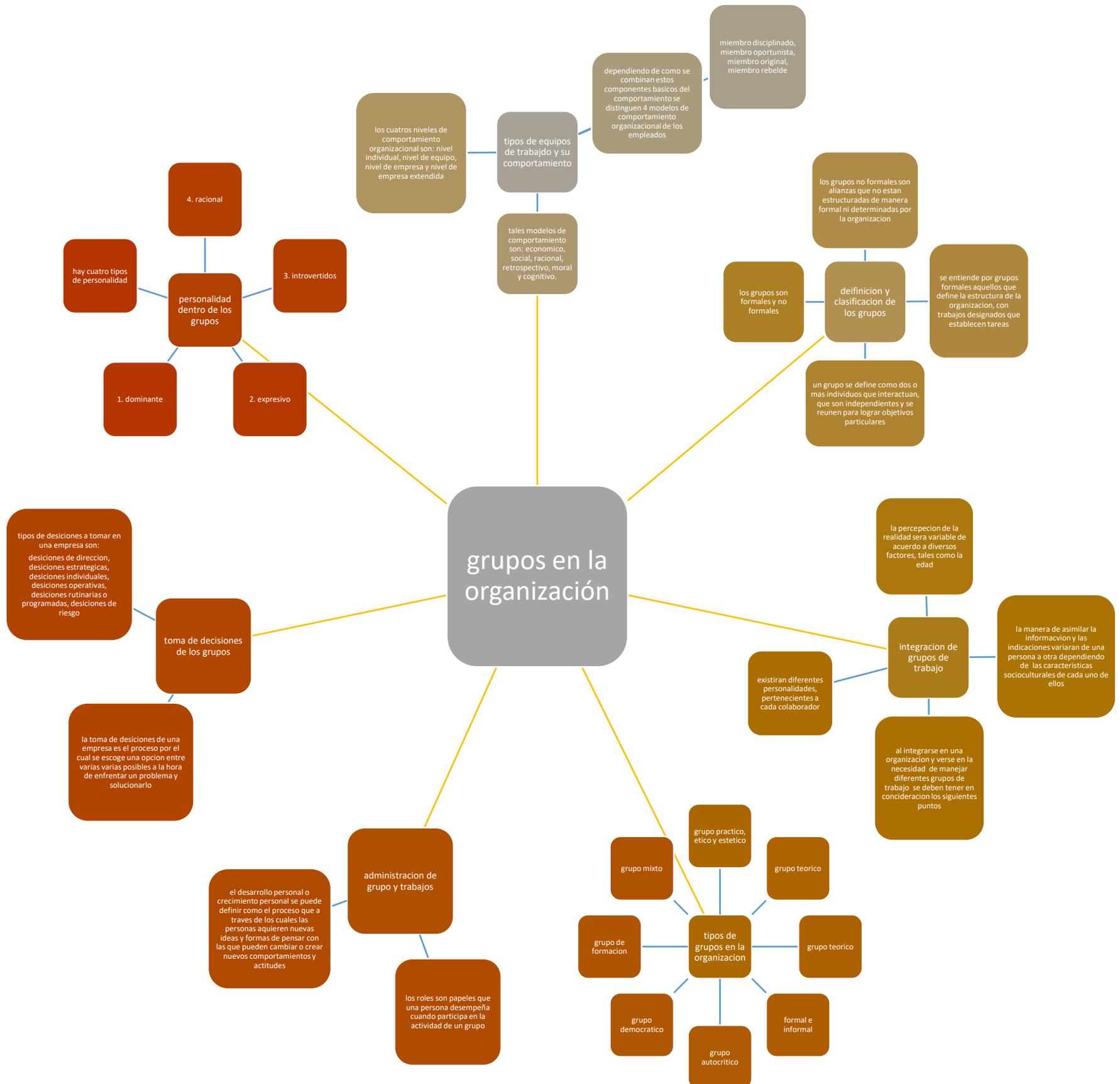
2. etapa de diagnóstico

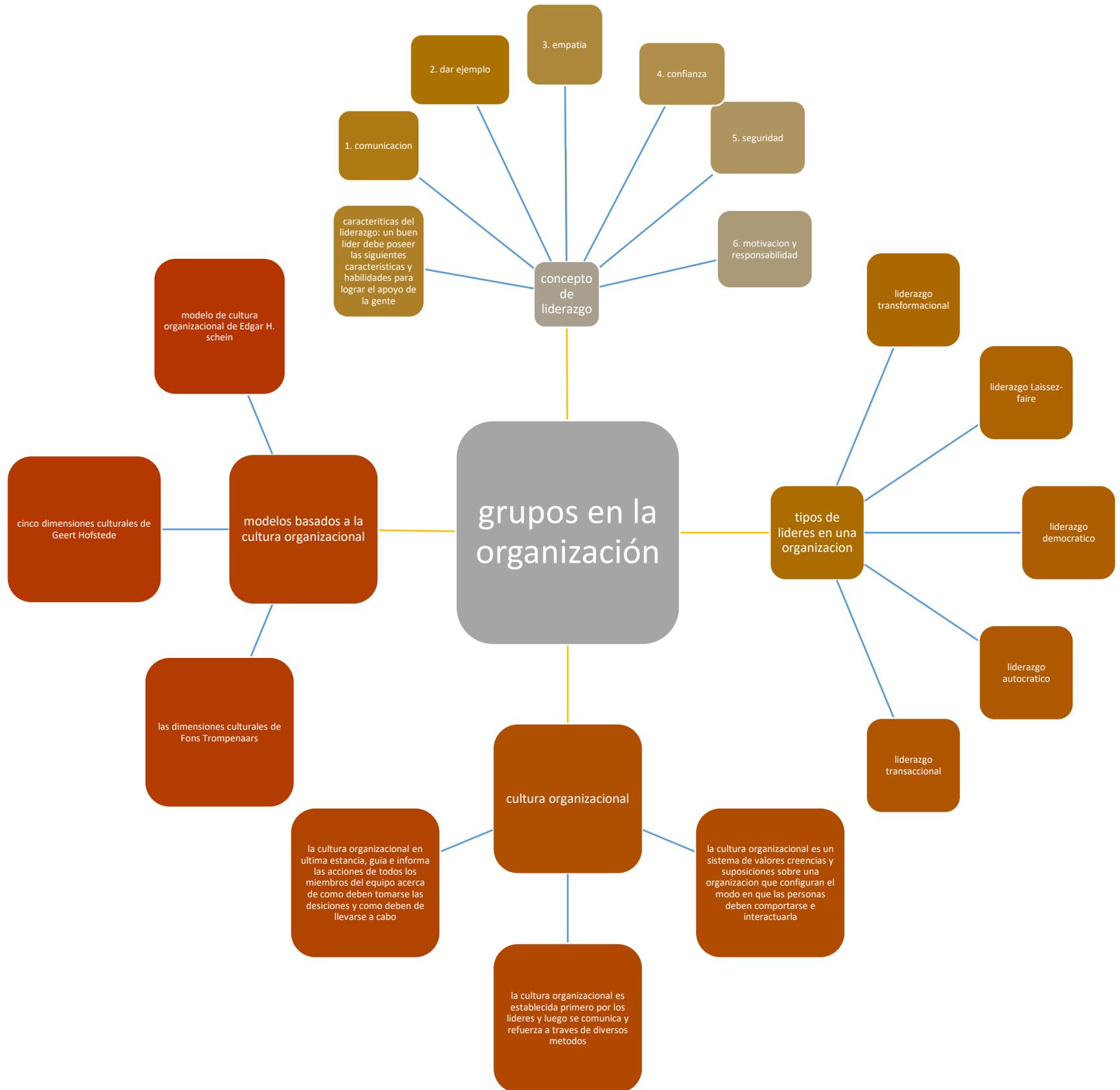
3. etapa de reducción

4. etapa de solución

1. etapa de conocimiento

pasos del proceso de solución





grupos en la organización

concepto de liderazgo

- 1. comunicacion
- 2. dar ejemplo
- 3. empatia
- 4. confianza
- 5. seguridad
- 6. motivacion y responsabilidad
- características del liderazgo: un buen líder debe poseer las siguientes características y habilidades para lograr el apoyo de la gente

tipos de líderes en una organización

- liderazgo transformacional
- liderazgo Laissez-faire
- liderazgo democratico
- liderazgo autocratico
- liderazgo transaccional

cultura organizacional

- la cultura organizacional es establecida primero por los líderes y luego se comunica y refuerza a través de diversos metodos
- 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 interactuarla
- la cultura organizacional en ultima estancia, guía e informa las acciones de todos los miembros del equipo acerca de como deben tomarse las decisiones y como deben de llevarse a cabo

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