



MAPA CONCEPTUAL

Nombre del Alumno PAULA VICTORIA RODRIGUEZ NAREZ

Nombre del tema UNIDADES III Y IV

Parcial I

Nombre de la Materia PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Nombre del profesor LIC, CYNTHIA POUMIAN ALVAREZ

Nombre de la Licenciatura TRABAJO SOCIAL Y GESTION COMUNITARIA

Cuatrimestre 6

JERARQUIA DE LA PIRAMIDE SE MASLOW

LAS TEORIAS DE LA PIRAMIDE

La Teoría de la Jerarquía de Necesidades fue formulada por Abraham Maslow en el año 1943 y ampliada en posteriores investigaciones del mismo autor: NECESIDADES FISIOLÓGICAS, NECESIDADES DE SEGURIDAD, NECESIDADES SOCIALES, NECESIDADES DE ESTIMA, NECESIDADES DE AUTORRELACION.

NECESIDADES ADQUIRIDAS POR MCCCELLAND

La teoría fue desarrollada por David McClellan 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, 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.

APLICACIÓN DE LAS TEORIAS MOTIVACIONALES-TEORIA DE FACTORES HEZBERG

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 disgustaba de su trabajo, con el fin de determinar satisface.

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 al buen desempeño.

CONCEPTO DE CONFLICTO Y FRUSTRACION

LA FRUSTRACION

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.

Causas de la frustración:

- Frustración por barrera Un obstáculo nos impide obtener el objetivo.
- Frustración por incompatibilidad de dos objetivos positivos Tenemos la posibilidad de alcanzar dos objetivos, pero no podemos porque son incompatibles entre sí.
- Frustración por conflicto evitación-evitación Debemos evitar dos situaciones negativas. Suele provocar huida o abandono

CONFLICTO

Se llama conflicto al 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 satisfacerse otra u otras.

GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN

DEFINICION Y CLASIFICACION 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. Se entiende por grupos formales aquellos que define la estura de la organización, con trabajos designados que establecen tareas

INTEGRACION A LOS GRUPOS DE TRABAJO

ADMINISTRACION Y GRUPOS DE TRABAJO

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).

En el transcurso de nuestras vidas tomamos cientos de decisiones, cuyas consecuencias nos afectan tanto de forma positiva como negativa. Con las empresas pasa lo mismo, prácticamente todos los días se toman diferentes tipos de decisiones que marcan su devenir tanto en el corto como en el largo plazo, pudiendo llevarlas al éxito, pero también al fracaso.

TIPOS DE EQUIPO 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.

CARACTERÍSTICAS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL:

- Describir. Cómo se comportan las personas en determinadas condiciones.
- Entender. A qué se debe ese comportamiento.
- Predecir. Cómo se comportarán determinados empleados.
- Controlar. El comportamiento, al menos parcialmente

CONCEPTO DE LIDERAZGO Y TIPOS DE LIDEREZ EN UNA ORGANIZACIÓN

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.

Liderazgo Laissez-faire
Liderazgo democrático
Liderazgo autocrático
Liderazgo transaccional

LA MOTIVACION

¿QUE ES LA MOTIVACION?

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. Hoy en día es un elemento importante en la administración de personal por lo que se requiere conocerlo, y más que ello, dominarlo, sólo así la empresa estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable

CARACTERISTICAS DE LAS PERSONAS MOTIVADAS

TIENEN CONFIANZA EN SUS HABILIDADES Y TALENTOS
CONOCEN SUS FORTALEZAS Y DEBILIDADES
SABEN RECONOCER SUS ERRORES
SON PERSISTENTES PARA LOGRAR LO QUE SE PROPONE

TEORIA DE DOUGLAS MCGREGOR

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

LA TEORIA X

Según la teoría X, que representa el punto de vista tradicional sobre la dirección y el control de los recursos humanos: El ser humano ordinario siente una desgana intrínseca hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda. Debido a la tendencia humana a rehuir el trabajo, la mayor parte de las personas tienen que ser obligadas a trabajar