

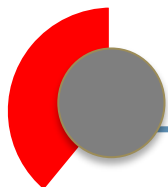
Portafolio de Evidencias

Dirección de equipos de alto rendimiento

Carrera: Ingeniería en Desarrollo y Gestión de software

Alumno: Daniel Contreras Zamarripa

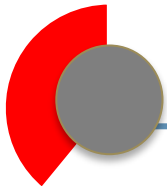
Profesor: MGTI. José Armando Medina Aguilar



INDICE GENERAL

Contenido

UNIDAD 1 Grupos y Necesidades	3
Condicionamiento operante de Skinner	3
Jerarquía de Necesidades de Maslow	3
"X" y "Y" de McGregor	4
Expectativas de Vroom	4
Factores higiénicos de Herzberg	5
Apuntes en libreta	6
GRUPOS FORMALES E INFORMALES.....	7
Grupos Formales:.....	7
Grupos Informales:	7
Equipos de Trabajo	7
Etapas de Desarrollo de un Grupo.....	8
Grado de Madurez y de Pertenencia	8
Ética, Moral y Conciencia Grupal	8
Relaciones Interpersonales Afectivas	8
Comunicación	9
Apuntes de la libreta.....	10
Bibliografía.....	12



UNIDAD 1 Grupos y Necesidades

Condicionamiento operante de Skinner

El Condicionamiento Operante es una teoría propuesta por Burrhus Frederic Skinner, más conocido como B.F. Skinner. Esta teoría se basa en la idea de que el comportamiento observable es más factible de estudiar que los procesos mentales internos. Skinner creía que la mejor manera de entender el comportamiento era observar las causas de una acción y sus consecuencias.

Skinner identificó tres tipos de respuestas u operantes que pueden seguir al comportamiento:

Operantes neutros: Son respuestas del ambiente que ni aumentan ni disminuyen la probabilidad de que la conducta se repita.

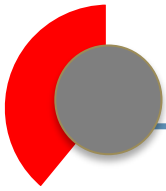
Refuerzos: Estas respuestas aumentan la probabilidad de que la conducta se repita. Los refuerzos pueden ser positivos o negativos.

Castigos: Son respuestas que disminuyen la probabilidad de que una conducta se repita; los castigos debilitan la conducta en cuestión.

Jerarquía de Necesidades de Maslow

La Jerarquía de Necesidades de Maslow, también conocida como la Pirámide de Maslow, es una teoría psicológica propuesta por Abraham Maslow. Esta teoría se centra en la motivación humana y clasifica las necesidades humanas en cinco niveles.

1. **Necesidades básicas o fisiológicas:** Son las necesidades más elementales y se relacionan con la supervivencia física, como respirar, hidratarse, alimentarse, dormir, evitar el dolor, eliminar desechos corporales, mantener la temperatura corporal, entre otras.
2. **Necesidades de seguridad y protección:** Estas necesidades están vinculadas con la seguridad personal y el sentido de cuidado y protección. Incluyen evitar estímulos que pongan en riesgo la salud física o psíquica del individuo.
3. **Necesidades sociales o de afiliación:** Estas necesidades están vinculadas con la naturaleza social del ser humano, como las relaciones de amistad, de pareja, de familia.
4. **Necesidades de estima o reconocimiento:** Estas necesidades se relacionan con el reconocimiento de los demás y el respeto hacia uno mismo.
5. **Necesidades de autorrealización:** Este es el nivel más alto de la pirámide y se refiere a la realización personal y al desarrollo de las propias capacidades.



"X" y "Y" de McGregor

Las teorías "X" y "Y" son conceptos propuestos por Douglas McGregor para describir dos visiones opuestas sobre la naturaleza humana y la motivación en el lugar de trabajo.

- ✚ Teoría X: La Teoría X asume que los empleados son inherentemente perezosos y necesitan ser controlados y motivados a través de la supervisión y la disciplina. Según esta teoría, los empleados evitan responsabilidades y tienen pocas ambiciones, prefiriendo ser dirigidos. Los líderes que siguen la Teoría X tienden a tener comportamientos autoritarios y son los responsables de dictar la manera en la que se trabaja y los tiempos para el cumplimiento de los objetivos.
- ✚ Teoría Y: Por otro lado, la Teoría Y sostiene que los empleados son intrínsecamente motivados y buscan oportunidades para crecer y desarrollarse en su trabajo. Según esta teoría, los empleados disfrutan de su labor física o mental, y ven el trabajo y el descanso como actividades naturales. Además, considera que los empleados aceptan y buscan responsabilidades

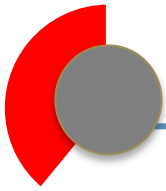
Expectativas de Vroom

La Teoría de las Expectativas de Vroom fue propuesta por el psicólogo Victor Vroom en 1964. Esta teoría se centra en la motivación humana y sostiene que la motivación para realizar un esfuerzo está determinada por tres factores principales.

- ✚ Expectativa: Se refiere a la creencia de que, invirtiendo un cierto esfuerzo, se obtendrán ciertos resultados. La expectativa tiene mucho que ver con el concepto de autoeficacia introducido por Albert Bandura.
- ✚ Instrumentalidad: Es la creencia de que un mejor desempeño conducirá a una recompensa deseada. Es decir, el individuo debe percibir que el desempeño está directamente relacionado con la obtención de la recompensa esperada.
- ✚ Valencia: Se refiere al valor o importancia que el individuo otorga al resultado o recompensa esperada. Una recompensa puede tener una valencia positiva si es deseada y relevante para el individuo, o puede tener una valencia negativa si no es atractiva.

Según Vroom, la fuerza motivacional puede ser representada por la siguiente fórmula:

$$\text{Fuerza motivacional} = \text{Expectativa} \times \text{Instrumentalidad} \times \text{Valencia}$$



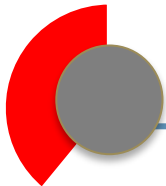
Factores higiénicos de Herzberg

La Teoría de los dos factores o Teoría de la Motivación-Higiene fue propuesta por Frederick Herzberg. Según esta teoría, existen dos tipos de factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados: los Factores Higiénicos y los Factores de Motivación.

Los Factores Higiénicos se refieren a las condiciones de trabajo, como el salario, las condiciones laborales, la seguridad en el empleo y la calidad de la supervisión. Estos factores son fundamentales para prevenir la insatisfacción y garantizar un ambiente laboral propicio. Algunos ejemplos de factores higiénicos son:

- ✚ Factores económicos: Incluyen el nivel de remuneración, beneficios y reconocimiento financiero que los empleados reciben por su trabajo.
- ✚ Condiciones laborales: Se refieren al ambiente físico, la limpieza, la seguridad y el equipamiento adecuado en el lugar de trabajo.
- ✚ Seguridad laboral: Implica tener políticas y procedimientos claros que protejan a los empleados de riesgos innecesarios.
- ✚ Factores sociales: Se relacionan con las interacciones y relaciones laborales, incluyendo la comunicación efectiva, el compañerismo y el apoyo entre colegas.

Herzberg señaló que estos factores higiénicos no conducen directamente a la satisfacción laboral, pero su ausencia o deficiencia puede provocar insatisfacción. Es decir, una buena gestión de estos factores puede evitar la insatisfacción de los empleados, pero no necesariamente los motivará.



Apuntes en libreta

Ensayo Unidad I

¿Cómo aplicarías la teoría condicional de Skinner?

Refuerzos positivos: Implementando un sistema de recompensas para reconocer y premiar el desempeño excepcional de los miembros del equipo.

Refuerzos negativos: Implementar un sistema donde existan consecuencias claras y justas, que van desde retroalimentación hasta medidas disciplinarias.

¿Cómo aplicarías la pirámide de Maslow?

Necesidades Fisiológicas: Proporcionar un lugar cómodo y que cuente con recursos como agua, comida, etc.

Seguridad: Proporcionar un entorno de trabajo seguro, estable, físico y emocionalmente.

Afiliación: Fomentar un sentido de pertenencia y comparación entre los miembros del equipo.

Autoactualización: Ofrecer oportunidades para el desarrollo personal y profesional, como cursos de posgrado.

¿Cómo aplicarías la teoría X y Y de McGregor?

X: Mantener a las personas motivadas con pequeñas recompensas cuando realicen tareas repetitivas.

Y: Mantener a las personas con un sentido de propósito y querer mantener un mayor rendimiento.

Y: Mantener a las personas con un sentido de propósito, donde podrían dar una mayor carga de trabajo con una recompensa por su alto rendimiento.

Equipos de alto rendimiento

Factores Higiénicos de Herzberg

Factor Higiénico:

- Condiciones físicas del ~~trabajo~~ ^{Espacio} de trabajo.
- Seguridad.
- Salario.
- Relación de los compañeros de trabajo.

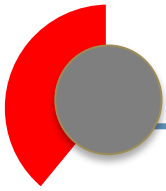
Factores Motivacionales:

- Crecimiento.
- Responsabilidades.
- Mayores cuotas de entrega.

Grupo

Formal: tiene un contrato.

Informal: no tiene contrato.



GRUPOS FORMALES E INFORMALES

Grupos Formales:

Definición: Son aquellos creados deliberadamente por la organización para cumplir con objetivos específicos y se caracterizan por una estructura definida y reglas establecidas.

Características:

Tamaño: Generalmente varía según la necesidad y objetivo del grupo.

Cohesión: Puede ser alta o baja, dependiendo de la dinámica interna y la claridad de objetivos.

Estatutos: Están claramente definidos con roles y responsabilidades específicas.

Roles: Cada miembro tiene un rol definido y sus responsabilidades están claramente delimitadas.

Grupos Informales:

Definición: Se forman de manera natural y espontánea, basándose en las relaciones personales y afinidades entre los miembros.

Características:

Tamaño: Suele ser menor y más flexible en comparación con los grupos formales.

Cohesión: Alta, ya que se basa en relaciones personales y afinidades.





Estatutos: No formales ni escritos; se basan en normas y entendimientos implícitos.

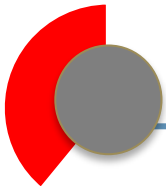
Roles: Más fluidos y menos definidos que en los grupos formales.

Equipos de Trabajo

Definición: Son grupos formales diseñados para trabajar juntos y lograr un objetivo común, suelen tener un alto grado de interdependencia.

Características:

-  **Tamaño:** Generalmente pequeño, facilitando la comunicación y la coordinación.
-  **Cohesión:** Alta, necesaria para lograr un desempeño eficaz.
-  **Estatutos:** Claramente definidos, con roles y tareas específicas.
-  **Roles:** Bien definidos y alineados con las competencias individuales y los objetivos del equipo.



Etapas de Desarrollo de un Grupo

Incertidumbre (Formación): Los miembros se conocen, se establecen primeras impresiones y roles iniciales.

Cuestionamiento (Tormenta): Surgen conflictos y luchas de poder mientras los miembros intentan posicionarse.

Aceptación (Norma): Se desarrollan normas y cohesión, se establecen roles más claros.

Realización (Desempeño): El grupo trabaja de manera efectiva hacia sus objetivos.

Desempeño: El grupo alcanza su máximo potencial y rendimiento.

Grado de Madurez y de Pertenencia

Madurez: Refleja la capacidad del grupo para manejar conflictos, comunicarse efectivamente y trabajar de manera coordinada.

Pertenencia: La sensación de los miembros de ser parte del grupo, influenciada por la cohesión y la identificación con los objetivos del grupo.

Ética, Moral y Conciencia Grupal

Ética: Conjunto de principios que guían el comportamiento del grupo.

Moral: Valores y normas compartidas por los miembros.

Conciencia Grupal: Nivel de comprensión y alineación con los valores y objetivos del grupo.

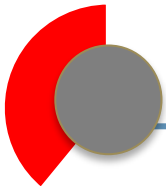
Relaciones Interpersonales Afectivas

Definición: Relaciones personales entre los miembros del grupo basadas en afecto y empatía.

Importancia: Fomentan la cohesión y mejoran la comunicación y colaboración.

Habilidades: Competencias técnicas y sociales necesarias para cumplir los objetivos del grupo.

Actitudes: Disposición positiva y comprometida de los miembros hacia el trabajo del grupo y entre ellos.



Comunicación

Efectiva: Clara, directa y comprensible.

Formal e Informal: Formal se da a través de canales establecidos y oficiales; informal ocurre de manera espontánea.

Ascendente: Desde niveles inferiores a superiores en la jerarquía.

Descendente: Desde niveles superiores a inferiores en la jerarquía.

Lateral: Entre miembros del mismo nivel jerárquico.

Apuntes de la libreta

Equipos de Alto Rendimiento
Comunicación Organigrama

5/Jan/2024

trabajo

- Puesto
- objetivo
- Roles
- Responsabilidades
- Obligaciones
- Reglas
- Derechos
- Pago
- Recursos para trabajar
- Incentivos

Impuestos sat

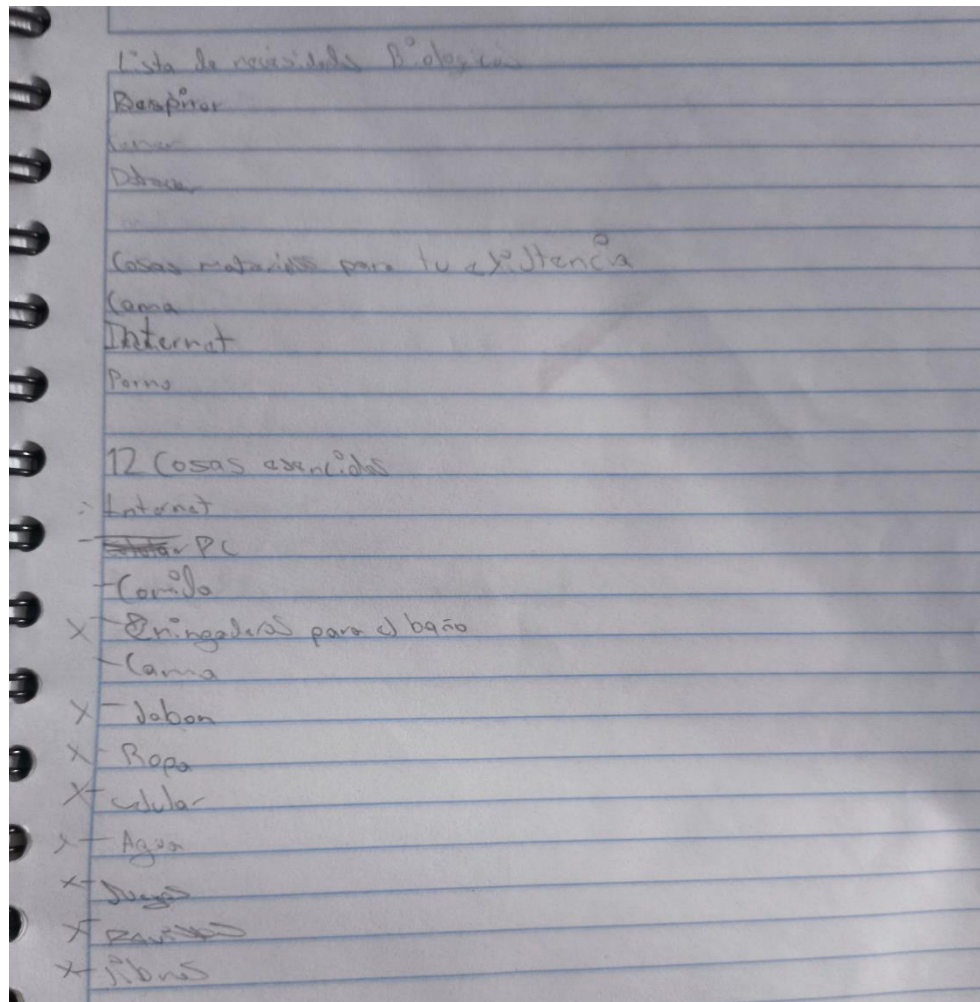
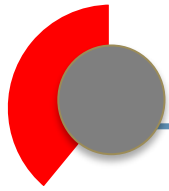
Formales

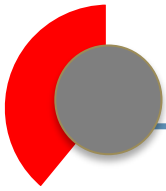
Empresa

Informales

Intertidumbre → Tormento A Gensien

Procesos para el equipo de trabajo





Bibliografía

- Cano, C. V. (2019, March 12). *La teoría del Condicionamiento operante de B. F. Skinner*. Actualidad en Psicología. <https://www.actualidadenpsicologia.com/teoria-condicionamiento-operante-skinner/>
- García-Allen, J. (2015, May 30). *Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas*. pymOrganization. <https://psicologiyamente.com/psicologia/piramide-de-maslow>
- Iraeta, I. (n.d.). *Pirámide de Maslow - Concepto, características y ejemplos*. Retrieved June 3, 2024, from <https://concepto.de/piramide-de-maslow/>
- Mimenza, O. C. (2017, November 22). *La teoría X y la teoría Y de McGregor*. pymOrganization. <https://psicologiyamente.com/organizaciones/teoria-x-teoria-y-mcgregor>
- Mitjana, L. R. (2019, July 4). *Teoría de la expectativa de Vroom: qué es y qué dice sobre el trabajo*. pymOrganization. <https://psicologiyamente.com/organizaciones/teoria-expectativa-vroom>
- Silva, P. (2023, July 25). *Teoría de Herzberg: Factores de higiene y motivación. SCM Latam | Expertos en Workforce Management*. <https://scmlatam.com/que-es-la-teoria-de-herzberg/>