



Mi Universidad

Taller de factores psicosociales

Nombre del Alumno: Elvia Esther Pérez castellanos

Nombre del tema: motivación

Parcial :

Nombre de la Materia: psicología organizacional

Nombre del profesor: psic.Lindsay

Nombre de la Licenciatura : trabajo social y gestión comunitaria

Cuatrimestre: 6ª cuatrimestre

Lugar y Fecha de elaboración:

MOTIVACIÓN



MOTIVACIÓN



Concepto

- La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia **metas o fines determinados**; es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. La motivación es lo que le da energía y dirección a la conducta, es la causa del comportamiento.
- La motivación es un proceso que pasa por varias fases. Inicialmente la persona anticipa que se va a sentir bien (o va a dejar de sentirse mal) si consigue una meta. En un segundo tiempo, se activa y empieza a hacer cosas para conseguir dicha meta. Mientras vaya caminado hacia ella, irá evaluando si va por buen camino o no, es decir, hará una retroalimentación del rendimiento. Y por último, **disfrutará del resultado**.
- La **motivación** es lo que explica por qué las personas o los animales inician, continúan o terminan un cierto comportamiento en un momento determinado. Los estados motivacionales se entienden comúnmente como fuerzas que actúan dentro del agente y que crean una disposición para participar en un comportamiento dirigido a un objetivo. A menudo se sostiene que los diferentes estados mentales compiten entre sí y que solo el estado más fuerte determina el comportamiento.¹ Esto significa que podemos estar motivados para hacer algo sin hacerlo realmente. El estado mental paradigmático que proporciona motivación es el deseo. Pero puede que varios otros estados, como las creencias sobre lo que se debe hacer o las intenciones, también proporcionan motivación.

Tipos de motivación

- La **motivación extrínseca** hace referencia a que los estímulos motivacionales vienen de fuera del individuo y del exterior de la actividad. Por tanto, **los factores motivadores son recompensas externas como el dinero o el reconocimiento por parte de los demás**. La motivación extrínseca no se fundamenta en la satisfacción de realizar la cadena de acciones que compone aquello que estamos haciendo, sino en una recompensa que solo está relacionada con esta de manera indirecta, como si fuese un subproducto.
- la **motivación intrínseca** hace referencia a la motivación que viene del interior del individuo más que de cualquier recompensa externa. Se asocia a los deseos de **autorrealización y crecimiento personal**, y está relacionada con el placer que siente la persona al realizar una actividad, lo que permite que una persona se encuentre en “**Estado de Flow**” al realizar la misma.
- La **motivación positiva** se refiere al proceso por el cual un individuo inicia o mantiene adherido una conducta gracias a la obtención de una recompensa positiva, sea externa o interna (por el placer de la actividad).
- La **motivación negativa** hace referencia al proceso por el cual una persona inicia o se mantiene adherida a una conducta para evitar una consecuencia desagradable, tanto externa (castigo, humillación, etc.) o interna (evitar la sensación de frustración o fracaso).

Teoría de la equidad

La Teoría de la Equidad (Adams, 1963, 1965) explica la influencia que la percepción de un trato justo, tiene en la motivación de los individuos. O, desde otro punto de vista, en su desmotivación. Las personas tendemos a compararnos con los demás. Con las situaciones de otras personas, dentro y fuera del trabajo. Así, conformamos una percepción sobre lo que es justo o injusto.

Si el resultado de la comparación es entendido como justo, es más probable que las personas se sientan motivadas. Al contrario, cuando perciben que son tratadas injustamente, aparece tensión y desmotivación.

Estos mecanismos hacen referencia a los comportamientos dirigidos a modificar los insumos o los resultados del individuo. Estas conductas pueden ser positivas o negativas.

Por ejemplo, al percibir una inequidad negativa el individuo puede reducir sus insumos o contribución, disminuyendo la productividad para así resultar en un balance más equilibrado entre lo que aporta y lo que recibe. En este caso, reduce su aportación.

La teoría del grupo de referencia

Es un concepto sociológico que indica un grupo al que un individuo u otro grupo se compara. Los sociólogos llaman de esta manera a cualquier grupo que los individuos utilizan como estándar para la evaluación de sí mismos y su propio comportamiento dentro de los grupos de los que forman parte (grupos de pertenencia).

Los grupos de referencia se utilizan con el fin de evaluar y determinar la naturaleza de un determinado individuo o características del grupo y otros atributos sociológicos. Es el grupo al que se refiere al individuo o aspira a pertenecer. Se convierte en el parámetro a partir del cual la persona toma su forma de actuar, ordena sus experiencias, percepciones, conocimiento e ideas acerca de sí mismo. Es importante para la determinación de la auto-identidad, actitudes y relaciones sociales. Se convierte en la base de referencia para hacer comparaciones y contrastes, y en la evaluación del aspecto y el rendimiento.

Los grupos de referencia y establecen las pautas y contraste necesarios para la comparación y evaluación del grupo y características personales de quienes lo conforman. Este concepto fue creado por **Robert K. Merton** quien sostuvo que las personas se comparan con otras personas, que forman parte de grupos que ocupan el papel social al que el individuo aspira.



Tipos de conflictos

Conflicto intrapersonal

Conflicto infantil

Conflicto latente

Conflicto de intereses

Conflicto intergruppal

Conflicto intergruppal

Conflicto familiar

Conflicto internacional

Conflicto de pareja



Tipos de grupos en la organización

- **1. Formal**
 - Es definido por la empresa o institución y tiene asignado un objetivo específico e incluso una estructura determinada.
- **2. Informal**
 - Son alianzas que se crean por las relaciones cotidianas.
- **3. De Mando**
 - Son las personas que toman decisiones y que rinden cuentas directamente al jefe, si es el caso.
- **4. De Trabajo o Tarea**
 - Son un conjunto de personas que tienen asignada una comisión específica dentro de la estructura de la empresa o institución.
- **5. De Interés**
 - Son un conjunto de personas que se reúnen informalmente por compartir un interés común.
- **6. De Amistad**
 - Son las personas que se reúnen para convivir como fin.
- **7. Abiertos/Cerrados**
 - Un grupo es abierto en la medida en que permite el acceso libre de miembros o cerrado si restringe el mismo.
- **8. Naturales/Artificiales**
 - Un grupo es natural si se forma por el interés de sus miembros y es artificial si es formado por orden o planeación de alguien externo.

Características

- **1. Antecedentes**

- Todo grupo tiene un pasado incluso cuando se reúnen por primera vez.

- **2. Patrón de participación**

- Se refiere a la dirección de las relaciones existentes dentro del grupo y por el grado de participación de los miembros en los asunto grupales.

- **3. Comunicación**

- Cada grupo tiene sus propios procesos de comunicación intragrupal e intergrupala es importante identificar sus fines y niveles de madurez comunicativa.

- **4. Cohesión**

- Es el nivel de unidad que existe en el grupo y que obedece a distintas razones personales y profesionales.

- **5. Atmosfera**

- Es el conjunto de elementos emocionales y sentimentales que afectan directamente el ánimo del grupo y por tanto su rendimiento.

- **6. Normas**

- Son el conjunto de reglas que norman las relaciones que existen en el grupo.

- **7. Patrón sociométrico**

- Es el conjunto de pautas de amistad y rivalidad que existen en el grupo y que impactan directamente en la cohesión.

TIPOS DE GRUPOS:



- **Grupos formales.** Estos son definidos por la organización. Son creados para que ayuden a la organización a alcanzar sus objetivos.

Existen dos grupos:



- **Grupos laborales:** Conjunto de empleados que trabajan juntos para terminar un proyecto o trabajo.



- **Grupos de mando:** Se presenta en el organigrama como el grupo de subordinados que informan directamente a un supervisor.

6.2. TIPOS DE GRUPOS EN ORGANIZACIONES

- Según un criterio temporal:

• **Grupos permanentes:** se conciben como estables en el tiempo y se encargan de las tareas habituales de funcionamiento y mantenimiento de la organización.

• **Grupos temporales o creados:** se conciben para realizar tareas, proyectos o actividades de carácter transitorio. El grupo tiene una duración limitada.

- Según un criterio de formalidad:

• **Formales:** Nos referimos a aquellas definidos por la estructura organizacional, con unas asignaciones de trabajo diseñadas que establecen tareas.

• **Informales:** En contraste, los grupos informales son alianzas que no están estructuradas formalmente ni determinadas por la organización.



Gracias



GRUPOS FORMALES

Se crean para atender las necesidades de la empresa, tienen tareas bien definidas y en ellos los trabajadores han de lograr un objetivo común.

Se trata de grupos definidos y planificados para la obtención de objetivos de la organización.

Todos ellos, independientemente de otros criterios, comparten un carácter formal.