



**Mi Universidad**

## **Cuadros sinópticos**

*Nombre del Alumno: Lesly Merari Utrilla López*

*Nombre del tema: Motivación y grupos en la organización.*

*Nombre de la Materia: Psicología Organizacional.*

*Nombre del profesor: Luis Angel Galindo Arguello.*

*Nombre de la Licenciatura: Psicología.*

*Cuatrimestre: 6to cuatrimestre.*



**Psicología  
organizacional**

**Unidad 3  
Motivación**

- 3.1 Concepto de motivación**
- 3.2 Características de las personas motivadas**
- 3.3 Implicación para el desempeño y la satisfacción.**
- 3.4 Teoría de Douglas McGregor “X” y “Y”**
- 3.5 Jerarquía de las necesidades de Maslow**
- 3.6 Teoría de las necesidades Adquiridas de McClelland**
- 3.7 Teoría de Factores de Herzberg**
- 3.8 Aplicación de las teorías motivacionales**
- 3.9 Concepto de conflicto y frustración**
- 3.10 Tipos de conflicto**
- 3.11 Reacciones a la frustración**
- 3.12 Negociación y soluciones de conflictos**
- 3.13 Estrés laboral**
- 3.14 Métodos para el manejo de estrés**
- 3.15 Desempeño laboral**

**Unidad 4  
Grupos en la  
organización**

- 4.1 Definición y clasificación de los grupos**
- 4.2 Integración de grupos de trabajo**
- 4.3 Tipos de grupos en la organización**
- 4.4 Administración de grupo y trabajos**
- 4.5 Toma de decisiones de los Grupos**
- 4.6 Personalidad dentro de los grupos**
- 4.7 Tipos de equipos de trabajo y su comportamiento**
- 4.8 Concepto de liderazgo**
- 4.9 Tipos de líderes en una organización**
- 4.10 Cultura organizacional**
- 4.11 Modelos basados a la cultura organizacional**

# Motivación

Concepto	<ul style="list-style-type: none"> <li>La motivación está constituida por todos los factores capaces de <b>provocar, mantener y dirigir</b> la conducta hacia un objetivo.</li> <li><b>Impulso</b> que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.</li> </ul>
Características de las personas motivadas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Tienen confianza en sus habilidades y talentos.</li> <li>Conocen sus fortalezas y debilidades.</li> <li>Saben reconocer sus errores.</li> <li>Tienen una actitud positiva.</li> <li>Son persistentes y perseveran para lograr sus metas.</li> <li>Tienen muy claros sus objetivos.</li> </ol>
Implicación para el desempeño y la satisfacción.	<p><b>Satisfacción</b> Satisfacción laboral es producto de la valoración de los resultados de la experiencia en el trabajo, con referencia a las expectativas del colaborador; es el estado de bienestar en el centro de trabajo.</p> <p><b>Desempeño</b> El desempeño refleja principalmente los objetivos de la eficiencia, esto es, alcanzar las metas al tiempo que se utilizan los recursos eficientemente.</p> <p><b>5 dimensiones centrales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Variedad de habilidades.</li> <li>Identidad de la tarea.</li> <li>Significación de la tarea.</li> <li>Autonomía.</li> <li>Retroalimentación del puesto mismo.</li> </ul>
Teoría de Douglas McGregor "X" y "Y".	<p>En la actualidad, las teorías X y Y son consideradas un referente en las ciencias administrativas, en la motivación y en el estudio de las relaciones interpersonales, principalmente cuando se da la relación jefe-colaborador.</p> <p><b>Teoría X</b> Representa el punto de vista tradicional sobre la dirección y el control de los recursos humanos. El eje de la motivación de la teoría X es el binomio recompensa-penalización. Los líderes tienen comportamientos autoritarios y son los responsables de dictar la manera en la que se trabaja.</p> <p><b>Teoría Y</b> Propuesta que parte de la idea de que los empleados quieren y también necesitan trabajar. El control y el castigo no son los únicos medios para lograr una adhesión del trabajador hacia los objetivos de la empresa.</p>
Jerarquía de las necesidades de Maslow.	<p>La Teoría de la Jerarquía de Necesidades fue formulada por <b>Abraham Maslow</b> en el año 1943 y ampliada en posteriores investigaciones del mismo autor.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Necesidades fisiológicas.</li> <li>Necesidades de seguridad.</li> <li>Necesidades sociales.</li> <li>Necesidades de estima.</li> <li>Necesidades de autorrealización.</li> </ol>
Teoría de las necesidades Adquiridas de McClelland.	<p>La teoría fue desarrollada por <b>David McClelland</b> 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.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Realización o Logro</b> Es la necesidad de asumir riesgos, de comprometerse en un proyecto, en ser los mejores resolviendo problemas.</li> <li><b>2. Poder</b> Es la necesidad de influir en los demás y así poder dirigirlos de la manera que no lo harían de forma habitual.</li> <li><b>3. Afiliación</b> Es el deseo relacionarse con los demás. Desarrollar relaciones con muchas personas y sentirse valorado por ellas.</li> </ol>
Teoría de Factores de Herzberg.	<p>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 <b>Frederick Herzberg</b>.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Factores higiénicos</b> Condiciones del trabajo como el ambiente, salario, prestaciones, reglamentos, relación con colegas y jefe, entre otros.</li> <li><b>2. Factores de motivación</b> Son internos a la persona y se refieren a las actividades relacionadas con él. Se vinculan con los sentimientos y la realización personal.</li> </ol>
Aplicación de las teorías motivacionales.	<p>¿Qué intentan explicar? Intentan explicar lo que motiva a las personas a comportarse de la manera que lo hacen.</p> <p>¿Dónde se aplican? A los lugares de trabajo para arrojar luz sobre por qué algunos empleados trabajan más o están más comprometidos que otros.</p> <p>Responsabilidad de la organización Contar con una fuerza laboral bien equilibrada de empleados y tener en cuenta sus emociones, en lo que respecta a los temas laborales.</p>
Concepto de conflicto y frustración.	<p><b>Frustración</b> 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.</p> <p><b>Conflicto</b> 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. Es inevitable que entre personas surjan conflictos.</p>
Tipos de conflicto.	<p>Según sus consecuencias, son <b>positivos o negativos</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Colaborativo → YO GANO - TÚ GANAS</li> <li>Competitivo → YO GANO - TÚ PIERDES</li> <li>Distributivo → YO PIERDO - TÚ PIERDES</li> <li>Acomodativos → YO PIERDO - TÚ GANAS</li> <li>Evitativo → NO NEGOCIAR</li> </ul>
Reacciones a la frustración.	<p>¿Qué es la frustración?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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 estos sentimientos.</li> <li>La frustración es parte de la vida, no podemos evitarla, ni huir de ella, pero sí podemos aprender a manejarla y superarla gracias a nuestra tolerancia.</li> </ul> <p>¿Qué pasa cuando nos frustramos?</p> <p>Cuando nos sentimos frustrados la tensión se acumula en el organismo y busca una vía de salida, ya sea mediante la agresividad, descontento, tensión emocional, apatía, indiferencia, mediante tensión nerviosa, insomnio, repercusiones cardíacas o digestivas.</p>
Negociación y soluciones de conflictos.	<p>Pasos del proceso de solución de conflictos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Etapas de Conocimiento.</li> <li>Etapas de Diagnóstico.</li> <li>Etapas de Reducción</li> <li>Etapas de Solución</li> </ul> <p>Actitudes más deseables ante los conflictos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Reducción del conflicto</li> <li>Dialogar</li> <li>Manejo asertivo</li> </ul>
Estrés laboral.	<p>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.</p>
Métodos para el manejo de estrés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprenda a reconocer el estrés.</li> <li>Evite el aliviar el estrés de maneras poco saludables.</li> <li>Reconozca las cosas que no puede cambiar.</li> <li>Evite las situaciones estresantes.</li> <li>Haga ejercicio.</li> <li>Aprenda nuevas maneras para relajarse.</li> <li>Haga algo que disfrute.</li> </ul>

Desempeño laboral.	<p>¿Qué es el desempeño laboral?</p> <p>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.</p>
Ventajas de medir el desempeño de empleados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer beneficios que vayan de acuerdo con las funciones de cada trabajador.</li> <li>Ofrecer mejoras o ascensos en los puestos laborales de acuerdo a su competencia laboral.</li> <li>Encontrar problemas en la organización empresarial.</li> <li>Disminuir los factores externos a la empresa que influyen en la labor de los empleados.</li> </ul>

# Grupos en la organización

## Definición y clasificación de los grupos

- ¿Qué es un grupo?
  - Un grupo se define como dos o más individuos que interactúan, que son independientes y se reúnen para lograr objetivos particulares.
- ¿Cómo se clasifican?
  - Formales
  - No formales
- ¿Por qué las personas se reúnen en grupos?
  - Seguridad.
  - Estatus.
  - Autoestima.
  - Pertenencia.
  - Logro de metas.

## Integración de grupos de trabajo

- **Integración de grupos de trabajo.**
  - Al integrarse en una organización y verse en la necesidad de manejar diferentes grupos de trabajo se debe tener en consideración los siguientes puntos.
    - Existirán diferentes personalidades, pertenecientes a cada colaborador
    - La manera de asimilar la información y las indicaciones variaran de una persona a otra.
    - La percepción de la realidad será variable de acuerdo a diversos factores.
- **Manejo de grupos de trabajo.**
  - Uno de los factores clave es el liderazgo, las personas que se encuentren al frente de una organización o como cabeza de grupo deben poseer determinadas características específicas.
    - La creatividad
    - El dinamismo
    - El adecuado manejo de los canales de comunicación con sus colaboradores.
    - El apoyo a los miembros de su equipo para lograr alcanzar las metas individuales.

## Tipos de grupos en la organización

- A partir de los objetivos.
  - Grupo formal (organizado, con objetivo explícito), y grupo informal (objetivos implícitos).
- A partir de la estructura.
  - Grupos espontáneos y grupos institucionalizados.
- A partir de las influencias.
  - Grupos de permanencia y grupos de referencia.
- Atendiendo a su tamaño.
  - Grupos pequeños:** se da una relación directa y constante entre todos los miembros; grupos medianos: se da una relación directa esporádica; **grupos grandes:** se da una relación no directa.

## Administración de grupo y trabajos

- Roles que primordialmente debemos considerar a la hora de proponernos dinamizar a un grupo.
  - A) Se citará el rol de líder.
  - B) Haremos cita a aquellos roles que cualquier miembro del grupo puede asumir facilitando u obstaculizando la dinámica y ritmo del grupo.
  - C) Citaremos aquellos roles relacionados con las motivaciones de los miembros del grupo.
  - D) Finalmente citaremos diferentes roles del animador.

## Toma de decisiones de los Grupos

- ¿Qué es?
  - La toma de decisiones en una empresa es el proceso por el que se escoge una opción entre varias posibles a la hora de afrontar un problema y solucionarlo o para determinar cómo se llevará a cabo determinadas acciones que afecten a la empresa, tanto en su conjunto como en áreas más pequeñas de la misma.
- Tipos
  - Decisiones de dirección.
  - Decisiones estratégicas.
  - Decisiones individuales.
  - Decisiones operativas.
  - Decisiones rutinarias o programadas.

## Personalidad dentro de los grupos

- **Dominante**
  - Es la persona trabajadora y centrada en el objetivo a la que se refiere a veces como el tipo de personalidad "colérico" o incluso una personalidad de "tipo A".
- **Expresivo**
  - Son las que hacen a los vendedores naturales y tienen la capacidad de utilizar su extroversión en su beneficio.
- **Introversos**
  - Es exactamente lo contrario del tipo de personalidad expresiva en los negocios. Esta persona es del tipo analítico que piensa las cosas con mucho cuidado antes de actuar
- **Relacional**
  - Es alguien que es similar al tipo expresivo en que es exteriormente expresivo, pero sólo hasta cierto punto.

## Tipos de equipos de trabajo y su comportamiento

- 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.
- 4 modelos de comportamiento organizacional de los empleados
  - 1. Miembro disciplinado y dedicado de la organización.
  - 2. Miembro oportunista.
  - 3. Miembro original.
  - 4. Miembro rebelde.

## Concepto de liderazgo

- Características del liderazgo
  - Comunicación
  - Dar ejemplo
  - Empatía
  - Confianza
- Los tres pilares fundamentales del liderazgo
  - 1. Capacidades personales.
  - 2. Capacidades técnicas.
  - 3. Capacidades sociales.

## Tipos de líderes en una organización

- Liderazgo Laissez-faire
  - Liderazgo democrático
  - Liderazgo autocrático
  - Liderazgo transaccional
  - Liderazgo transformacional
- Beneficios de un buen liderazgo empresarial**
- Motivación de los empleados.
  - Reducción del absentismo y del preceptismo laboral.
  - Aumento de la productividad.
  - Mejora el clima laboral y el trabajo en equipo.
  - Crecimiento de la facturación y de las ganancias.
  - Mejora la imagen de marca tanto en el interior como en el exterior de la empresa.

## Cultura organizacional

- 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 interactuar, cómo deben tomarse las decisiones y cómo deben llevarse a cabo las actividades laborales.
- La cultura organizacional o cultura laboral, en última instancia, **guía e informa las acciones de todos los miembros del equipo** acerca de cómo deben tomarse las decisiones y cómo deben llevarse a cabo las actividades laborales.

## Modelos basados a la cultura organizacional

- Modelo de cultura organizacional de Edgar H. Schein.
  - 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.
- Cinco dimensiones culturales de Geert Hofstede.
  - El teórico **Geert Hofstede** propone cinco dimensiones culturales que se encuentran típicamente en el sistema de valores de una cultura organizacional. Ellos son: distancia de poder, evitación de la incertidumbre, masculinidad-feminidad, el individualismo frente a colectivismo y el largo plazo frente a la orientación a corto plazo.
- Las dimensiones culturales de Fons Trompenaars
  - Trompenaars** ha basado su teoría en siete dimensiones: el universalismo contra el particularismo, el individualismo frente al colectivismo, neutral frente a lo emocional, específico contra difuso, logro frente atribución, secuencial frente a sincrónica y el control interno versus el Externo.



## Conclusión:

Dentro de una organización hay elementos que son indispensables, podemos ver, por ejemplo, que es muy importante el contar con un buen líder; un buen líder debe poseer ciertas características que le ayuden a poder dirigir y tomar el compromiso de ser responsable de un grupo de personas.

Los seres humanos nos vemos muy influenciados por lo que los demás piensen o digan de nosotros, necesitamos sentirnos parte de, necesitamos sentirnos apreciados por otros, nos ayuda a sentirnos motivados cuando sabemos que se nos aprecia y se nos pone en estima. Esto lo vimos de forma particular en el tema de motivación y en algunas de las teorías vistas anteriormente como lo es en la teoría de las necesidades de Abraham Maslow.

El poder trabajar en completa armonía en grupo facilita de cierta forma el trabajo y desempeño de la persona. Si el ambiente no es agradable, el trabajador no cumplirá en forma satisfactoria con las tareas; esto está comprobado en base a estudios.

Los conflictos son frecuentes dentro de las relaciones humanas, por eso quien está al frente del grupo de personas, de cualquier índole, debe saber lidiar con las dificultades que se puedan presentar. Vimos algunos tipos de conflictos y están relacionados con el estrés laboral.

La frustración es otro de los fenómenos que se presentan cuando algo no pasa como nosotros queremos, se da tanto en el ámbito laboral como en el personal y tiene consecuencias en nuestra persona.

Las decisiones que tomemos nos afectan directamente, pero, cuando somos parte de un grupo afectan a los demás. Somos una pieza de algo completo y si nuestra persona junto con todo lo que somos y hacemos influye en el producto final.



Referencias consultadas:

- (Universidad del sureste).[UDS].(s.f.).Psicología organizacional.12 de junio del 2022.

Recuperado de:

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LPS/796735bcb0ed7a0a298a174f747c54bc-LC-LPS603-PSICOLOGIA%20ORGANIZACIONAL.pdf>

- (Universidad del Rosario).[UR].( 23 de julio 2019). La importancia del manejo emocional en nuestras relaciones interpersonales.12 de junio de 2022.

Recuperado de:

<https://www.urosario.edu.co/Periodico-NovaEtVetera/Nuestra-U/La-importancia-del-manejo-emocional-en-nuestras-re/#:~:text=Respecto%20al%20C3%A1rea%20interpersonal%2C%20la,la%20interacci%C3%B3n%20con%20los%20dem%C3%A1s.>

- Cortes, F. (2007) *Vivir para triunfar: trabajo y carácter*. Mexico D.F. Gema editores.