

Psicología Sexto cuatrimestre.

Psicología Organizacional.

Maestro: Luis Ángel Galindo.

Cuadro sinóptico Motivación y grupos en la organización.

Alumna: Lourdes Ruiz López.

Ocosingo Chiapas a 12 de Junio del 2022.



Motivación

Capaz de

Provocar. Mantener. Dirigir la conducta hacia un objetivo.

Motivación

Intrínseca

Motivación proporcionada por la actividad en si misma

**Niños:** Trepan al árbol, juegan por la diversión. **Adultos:** Se entretienen en un taller, principalmente por el gozo, que obtienen de la actividad

Extrínseca

Motivación que deriva de la consecuencia actividad

**Niños:** Hacen su tarea para obtener el gasto del domingo. **Adultos:** Odia el golf puede jugar con un cliente por que le ayudará a cerrar una venta.

Impulso

El más intenso es la supervivencia

Según Chiavenato

El comportamiento es causado, existe una causa interna o externa que origina el comportamiento.

Es motivado: los impulsos, deseos necesidades o tendencias.

Está orientado: hacia objetivos

Características de las personas motivadas

\*Tienen confianza en sus habilidades y talentos.

Confía en sus conocimientos, sus habilidades, capacidades. Pueden lograr lo que se proponga, fuerza ante los retos, encuentran una manera de resolver los problemas

\*Conocen sus fortalezas y debilidades.

Reconocer y vivir con ello.

\*Reconocer sus errores.

Equivocarse es de humanos.

\*Actitud positiva.

No se dejan ganar por las circunstancias. Asumen la vida con mucho aplomo, ayuda a buscar soluciones.

\*Persistente y perseveran para lograr sus metas.

Cumple con lo que se propone, aunque sea difícil.

\*Tienen claros sus objetivos

Se enfoca en un propósito particular, enfoca su energía y lo cumple.

Criterios para estimar el desempeño

\*Las capacidades

\*Habilidades.

\*necesidades y cualidades

Ejemplos para medir el desempeño

Cantidad de trabajo. Calidad de trabajo. Cooperación, Responsabilidad.

Conocimiento del trabajo Asistencia.

Necesidad de supervisión etc.

El desempeño refleja los objetivos de la eficiencia.

Mejora las tareas o las responsabilidades.

Eficiencia y Eficacia.

Gusto y disfrute lo que hace.

Implicación para el desempeño y la satisfacción

Medina 2008

En el artículo motivación y satisfacción de los trabadores, explica que al centrar el interés en la distribución de loa valores de los trabajadores

5 dimensiones que se toman encuentran para el desempeño y satisfacción de los empleados

\*Variedad de habilidades.\* Identidad de la tarea.

\*Significación de tarea. \*Autonomía

\*Retroalimentación del puesto mínimo

Teoría de Douglas McGregor "X" y "Y"

Objetivo

- Determinar contexto Mexicano.
- Validez y confiabilidad del instrumento de medida

Conocer la relación

Características de las teorías X Y. Formas de redistribuir a las personas y una empresa. Satisfacción en el trabajo

Teorías X y Y

Referente en las ciencias administrativas en la motivación y el estudio de las relaciones interpersonales

Teoría X

- Un punto de vista tradicional sobre la dirección y control de los recursos humanos.
- El ser humano tiende a procrastinar, rehuir al trabajo, la mayor parte de las personas tienden a ser obligadas a trabajar por la fuerza, dirigidas controladas y amenazadas con castigos.
- El ser humano prefiere que lo dirijan, evita responsabilidades, desea más que nada seguridad.
- Es binomio recompensa-personalización.
- Líderes tienen comportamientos autoritarios y son responsables de dictar la manera de trabajar y los tiempos de los objetivos

Teoría Y

- Los empleados quieren y necesitan trabajar.
- Las metas de empleados y empresa no están en conflicto.
- El control y castigo no son los únicos medios para lograr una adhesión.
- Responsabilidad y tarea de la dirección en crear las condiciones para ejercitar sus cualidades.
- Los líderes promueven una dirección participativa y ofrecen medios para que los empleados se sientan parte de la organización

Necesidades de autorrealización

La más elevada del ser humano. El desarrollo de sus aptitudes y capacidades, reflejan el esfuerzo de cada persona por alcanzar su potencial.

Necesidades de estima

Como se percibe y evalúa, la autoestima, el amor propio y la confianza en uno mismo o autoconfianza.

Necesidades sociales

Amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto,

Necesidades de seguridad

Libre de peligros reales o imaginarios y estar protegido de amenazas del entorno

Necesidades fisiológicas o básicas

Alimentación, protección contra el dolor y el sufrimiento, sexo, respiración, hidratación, descanso. Garantiza la supervivencia del individuo

Pirámide de Maslow.

Teorías

Teoría adquirida de McClellan

(1961)

Las personas poseen tres necesidades que operan el inconsciente, se aprenden mediante el aprendizaje

Realización del logro

Necesidad de asumir riesgos, compromiso en un proyecto, los mejores resolviendo problemas.

Poder

Necesidad de influir en los demás, necesitan cierto nivel de jerarquía organizacional, facultad para dirigir el comportamiento de los demás

Afiliación

Deseo relacionarse con demás personas y sentirse valorado por ellas. El trabajo en equipo es el más adecuado para estas personas.

4 Tipos de acción

Técnica de Asociación

Técnica de Complementación

Técnica de Construcción

Técnica de expresión

Teoría de Factores de Herzberg.

Teoría de los factores de Higiene y Motivación. Frederick Herzberg.

Teoría de los dos factores

La motivación depende del grado de satisfacción que posee el empleado. La falta de insatisfacción no necesariamente causa insatisfacción. Los factores vinculados con la satisfacción son llamados motivadores.

Los factores higiénicos o extrínsecos son responsabilidad de la organización.

Los motivaciones o intrínsecos dependen de la persona.

Conclusión, la teoría plantea una serie de factores a tener en cuenta para motivar

AA Aplicación de las teorías motivacionales

- ✚ Explicar lo que motiva a las personas a comportarse de la manera de lo que hacen.
- ✚ Los empleados se resisten asumir nuevos deberes de trabajo "no me pagan por esto"
- ✚ Conectar los incentivos de compensación directamente con objetivos de desempeño.
- ✚ Impulsa a los empleados a sobre salir.
- ✚ Todos los empleados buscan la realización personal, la aceptación social o el poder.
- ✚ Cultura de empresa acogedora anima a los empleados a desarrollar amistades duraderas.

Frustración

Actividad realizada no logra las satisfacciones de las realidades.

Obstáculos

Internos: Son los que surgen del propio individuo, medio  
Externos: Obstaculizan el logro del objetivo, por ejemplo tiene sed y no hay agua

Causas de la frustración

Por barrera un obstáculo.  
Incompatibilidad de dos objetivos positivos. Son incompatibles entre si positivos.  
Por conflicto de evitación- evitación. Debemos de evitar dos situaciones negativas  
Por Conflicto aproximación evitación. Indecisos ante una situación que provoca resultados positivos y negativos

Conflicto

Cuando el ser humano no puede decidir entre dos o más motivaciones

Tipos de conflicto

Interpersonal: que surgen entre dos individuos

\*Cambio organizacional. \*Choque de personalidad.  
\*Escalas opuestas de valore \*Las amenazas del status

Intergrupual: Cada grupo pretende disminuir la fuerza del otro

Fidelidad al grupo o al líder del grupo.  
Rivalidad o lucha por la supremacía

Individuo grupo: Las necesidades del individuo son diferentes a las necesidades, metas o normas del grupo

Un profesor podría estar más interesado en enseñar cuando su universidad quiera que publique.

Reacciones a la frustración

Sentimiento que surge cuando no logramos lo que queremos o acontece algo que deseamos

La tensión se acumula en el organismo.

Busca una vía de salida

Agresividad Descontento  
Tensión emocional .Apatía  
Indiferencia. Tensión nerviosa. Insomnio.  
Represiones Cardiacas a digestivas

Tolerancia a la frustración

No dejarse llevar por la tristeza y el enfado

Permite reflexionar analizar la situación

Buscar

Alternativas para encontrar la mejor solución

Trabajo en equipo

Modalidad de organizar actividades laborales

Finalidad

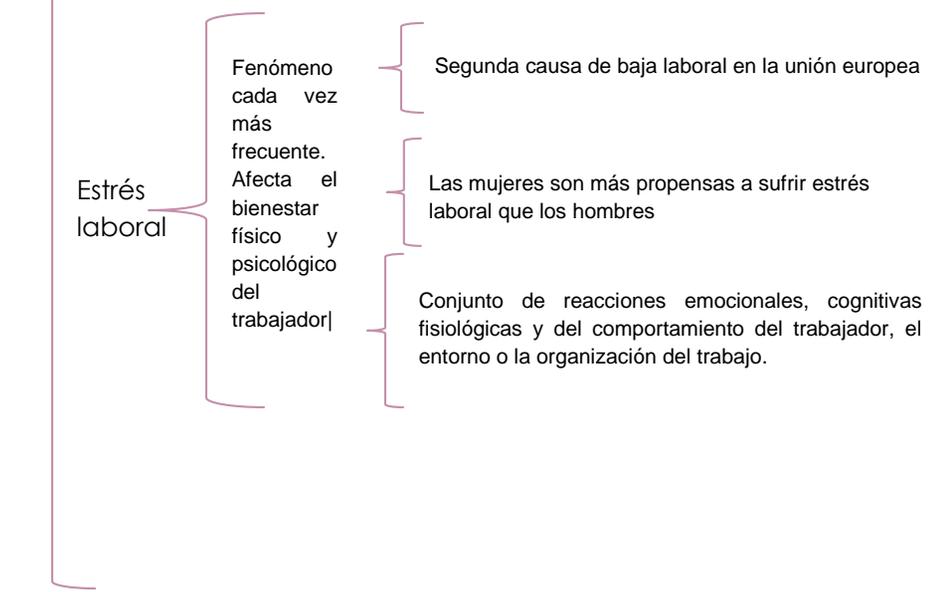
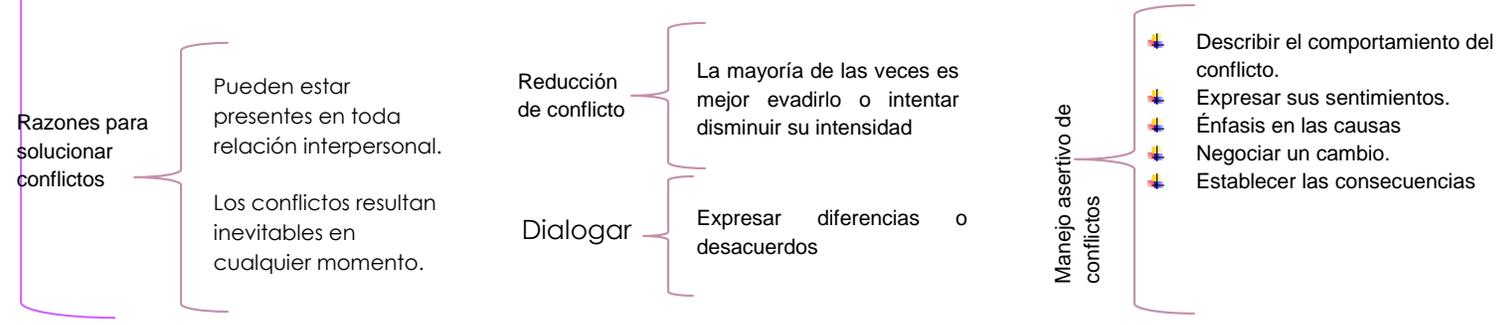
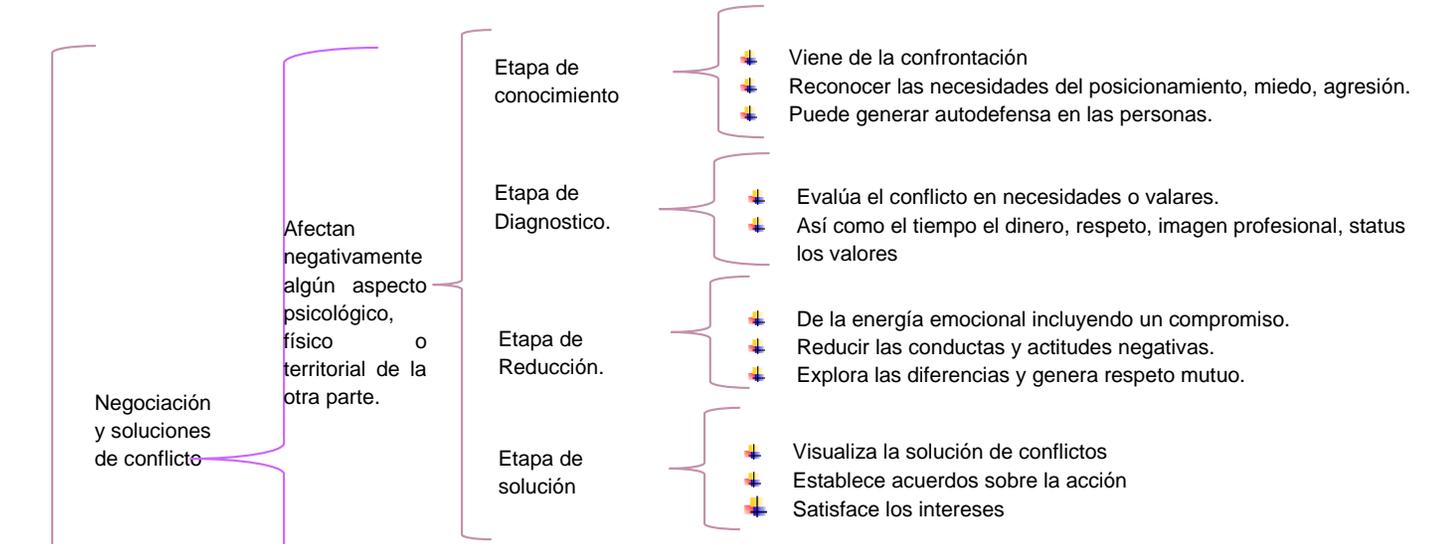
Cumplir las metas establecidas  
Alcanzar resultados

Implica

Excelente relación entre los integrantes.  
Comparten y asumen una misión de trabajo

Caracteriza

- Comunicación fluida y directa entre las personas.
- Organizar actividades.
- Comunicación fluida.
- Éxito de un equipo se basa en las relaciones de confianza.
- Negociación para llegar acuerdos.
- Hacer frente a posibles conflictos.



Métodos para el manejo del estrés

Aprenda a manejar el estrés

Reconocer la presencia del Estrés.

- ✚ Enojo
- ✚ Irritabilidad.
- ✚ Insomnio
- ✚ Cefalea.
- ✚ Malestar estomacal

Burnout  
Síndrome del quemado

Abrumado por el estrés afecta el desempeño en varias tareas, lo experimentan con más frecuencia el personal de salud. Las personas que padecen Bournot, no tienen energía para nada, llenas de frustración y tensión

Evite aliviar el estrés de maneras poco saludables

- ✚ Comer en exceso.
- ✚ Fumar cigarrillos.
- ✚ Beber alcohol y consumir drogas
- ✚ Dormir demasiado o no dormir lo suficiente.

Maneras saludables de manejar el Estrés

- ✚ Reconozca no lo que no puede cambiar.
- ✚ Evite situaciones estresantes.
- ✚ Realizar ejercicio
- ✚ Cambie su perspectiva
- ✚ Haga algo que disfrute.
- ✚ Aprenda nuevas técnicas de relajación
- ✚ Conéctese con sus seres queridos
- ✚ Duerma lo suficiente.
- ✚ Dieta Saludable.
- ✚ Aprenda a decir que **NO**

Desempeño laboral

Evaluar el desempeño es una de las tareas importantes

Factores

- ✚ Fijar el objetivo de la investigación.
- ✚ Considerar la trayectoria del empleado.
- ✚ Referencias deben estar relacionados
- ✚ Evalúa y estar de acuerdo.
- ✚ Propuestas mejorar los errores

Ventajas de medir el desempeño

- ✚ Establecer beneficios que vayan de acuerdo con las funciones.
- ✚ Ofrecer mejoras o ascensos.
- ✚ Identificar problemas en la organización.
- ✚ Disminuir los factores externos a la empresa

Factores que pueden afectar el desempeño

- ✚ Clima laboral.
- ✚ Falta de capacitación
- ✚ Pasión
- ✚ Evaluación
- ✚ Pruebas de desempeño

Grupos en la organización

Definición

2 o más personas que se perciben a sí mismas como un grupo e interactúan de cierta manera

Razones para unirse a los grupos

Asianación

La misma sesión de capacitación, el comité.

Proximidad física

Los empleados tienden a formar grupos que trabajan en la misma área

Afiliación

Involucra la necesidad de estar con otras personas. El aislamiento por Covid y hacer tareas en el hogar (trabajo distancia) han traído consecuencias negativas

Identificación

Con algún grupo o causa.

Apoyo emocional

Algunos grupos para obtener apoyo emocional AA.

Asistencia o ayuda

Algunas personas se unen para obtener asistencia o ayuda un grupo para pasar la materia de estadística inferencial

Intereses comunes

Las personas suelen unirse por que comparten un interés en común.

Por ejemplo los partidos políticos, los grupos de ciclismo

Integración de grupos de trabajo

Desde el principio de la raza humana se han formado grupos para la supervivencia del ser humano

Se debe de tener en consideración

- Las diferentes personalidades.
- La manera de asimilar la información
- La percepción de la realidad

Administración de grupo y trabajos

El rol de trabajo puede aplicarse de distintos modos

El rol del líder.

Roles facilitadores y Roles obstaculizadores.

Roles de animador

- Dinamizador
- Co- dinamizador
- Observador
- Negociador

Funcionamiento de un grupo

El resultado de los roles que desempeñan los miembros del mismo

# Grupos en la organización

**Toma de decisiones del grupo**  
Proceso por el que se escoge una acción entre varias posibles para enfrentar un problema

**Liderazgo**  
La aparición de los primeros líderes se remonta antes de cristo. Platón planteo las cualidades de un líder

**Cultura Organizacional**  
Sistema de valores creencias y suposiciones sobre una organización

## Tipos de decisiones

- Decisiones de dirección. Deciden los directivos o gerentes
- Decisiones estratégicas. Se toman para obtener resultados a mediano o largo
- Decisiones individuales. Cualquier empleado la toma en su día a día
- Decisiones operativas. Gestión diaria de las empresas
- Decisiones rutinarias o programadas. Se realizan de forma habitual
- Decisiones de riesgo. Son excepcionales, se toman en crisis para la empresa

- Características**
- Comunicación correcta.
  - Empatía
  - Confianza
  - Seguridad
  - Motivación

## Pilares del liderazgo

- Capacidades personales
- Capacidades técnicas
- Capacidades sociales

**Valores**  
Conjunto de valores y normas declarados por la empresa. La lista de valores básicos, en el lema y frases que utilizan a menudo

## Modelo de cultura organizacional

- Edgar H Shein
- Forma los elementos visibles dentro de las culturas.
- Cinco dimensiones culturales de Eger Hofstede.
- Distancia de poder.
  - Evitación de la incertidumbre.
  - Masculinidad feminidad.
  - Individualismos frente al colectivismo.
  - Largo plazo frente a la orientación a corto plazo.
- Fons Trompenaas.
- Baso su teoría en siete dimensiones
  - Universalismo contra el particularismo.
  - Individualismo frente al colectivismo.
  - Neutral frente a lo emocional.
  - Específico contra lo difuso.
  - Logró frente atribución
  - Secuencial frente a sincrónica
  - El control interno versus el externo

## Conclusión

Desde los primeros vestigios de la humanidad el ser humano ha buscado consciente o inconscientemente una chispa de luz la que hace superar obstáculos, la cual es motivación para lograr sus deseos, sus objetivos y sus metas, dicha chispa de luz (motivo) es desencadenado por un tipo de estímulo interno o un estímulo ambiental, en muchas etapas de la vida y en busca del propio ser, el ser humano se ha sentido desmotivado, abatidos y frustrado sobre todo en los tiempos de la actualidad donde los niños y jóvenes piensan, creen y ven que se obtienen las cosas de manera muy rápida, por lo que causa confusión, frustración, cuando lo que quieren desean no se da de forma rápida y pierden la motivación. El estrés provoca enfermedades físicas y de la mente, lo que lleva a comportamientos poco saludables.

Cuando se cazaban el mamut los hombres de prehistoria se unían en grupos donde cada uno tenía una función específica, para lograr una caza y así asegurar el alimento para integrante de su organización.

En la actualidad las personas se siguen reuniendo en grupos por intereses, seguridad, autoestima, pertenencia, logro de metas, estatus social o seguridad, en la ciudad de Ocosingo las tiendas comercios se unen a grupos por ejemplo al de la garrucha en la zona zapatista ofrecen una cantidad de dinero y ciertas actividades para pertenecer a dicho grupo y a cambio reciben protección y los peores castigos para quien cae en sus manos, solo basta con una llamada y todo esta vengado con su yugo y poder.

Fuente bibliográfica.

Psicología industrial/ Organizacional un enfoque aplicado. Michael G. Aamodt. Sexta edición Paginas573-574-576-575- 577-578-592.

Introducción a la Psicología. Charles G. Morris Albert. Maisto decimotercera edición. Paginas302-303-304-305-306-307.

Antología de la universidad unidad tres y cuatro