

UDS

Motivación y grupos en la organización.



Fany

Psicología Organizacional.



ALUMNA: FANY GISELLE OSEGUERA FINO.

GRADO: 6º CUATRIMESTRE.

GRUPO: "A" PSICOLOGIA.

ACTIVIDAD: ENSAYO SOCIOLOGICO.

MATERIA: PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL.

PROFESOR: ANEL ORDOÑEZ.

INTRODUCCION.

La motivación es como una fuerza impulsora de importancia en cualquier ámbito de la actividad humana, pero es en el trabajo en la cual logra la mayor potencialidad; al ser la actividad laboral que desempeñamos diariamente es necesario que estemos motivados; el estar motivado hacia el trabajo trae varias consecuencias psicológicas positivas, tales como son la autorrealización, el sentirnos competentes, útiles y mantener nuestra autoestima.

La motivación se presenta en cada propósito o meta que nos determinamos personalmente, cuando ejecutamos una actividad siempre consideramos una conclusión que nos proporcionara un beneficio, pero a lo largo del trayecto influimos factores motivacionales para continuar con el proceso. Esta parte es muy importante porque nos permite tener un resultado final positivo.

Los grupos de personas se crean a partir de dos o más personas que crean un vínculo de relación, en ello encontraremos grupos formales e informales.

Este acontecimiento se presenta en nuestra vida porque desde que nacemos pertenecemos a un grupo social, del cual compartimos cultura y todo un proceso de aprendizaje.

Motivación.

Concepto:

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. La motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. Empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente.

Características de personas motivadas:

- Tienen confianza en sus habilidades y talentos:

Las personas que confían en que pueden lograr lo que se propongan tienen más fuerza para enfrentarse a los retos, salen rápido de las situaciones difíciles, y siempre encuentran manera de resolver los problemas que se les presenten.

- Conocen sus fortalezas y debilidades:

Personas motivadas que no se detienen a lamentarse por que no pueden hacer algo en particular, sino que lo aceptan y se enfocan en dedicar energía a aquellas cosas que sí pueden lograr.

- Saben reconocer sus errores:

Esto habla de la humildad que puede tener la persona para asumir que se equivocó y que es necesario ofrecer soluciones.

- Tienen una actitud positiva:

Saben que independientemente de lo que suceda, tienen la capacidad de enfrentar las dificultades.

- Son persistentes y perseveran para lograr sus metas:

Una persona motivada cumple con lo que se propone, aunque se pongan difíciles las cosas.

- Tienen muy claros sus objetivos:

Saben proyectarse en el tiempo y organizar los objetivos que tienen por cumplir.

Implicación para el desempeño y la satisfacción:

El desempeño refleja principalmente los objetivos de la eficiencia, esto es alcanzar las metas al tiempo que se utilizan los recursos eficientemente.

La satisfacción laboral es un tema que muchas organizaciones han tomado de una forma ligera, ya que si todas las organizaciones se preocuparan por brindar oportunidades de crecimiento, los colaboradores tendrían el deseo de desempeñar mejor sus tareas o responsabilidades y sobre todo realizarlo con eficiencia y eficacia, gustándole lo que hace y sintiéndose satisfecho de pertenecer a la institución donde labora.

Jerarquía de las necesidades de Maslow:

La teoría se explica e ilustra en una pirámide, en la base se encuentran las necesidades más básicas y esenciales y en la cúspide las más trascendentes. En ella encontramos las siguientes categorías.

- Necesidades fisiológicas:

Incluye alimentación, protección contra el dolor o el sufrimiento, sexo, respiración, hidratación, descanso, entre otros.

- Necesidades de seguridad:

Se trata de estar libre de peligros (reales o imaginarios) y estar protegido contra amenazas del entorno.

- Necesidades sociales:

Incluye amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto.

- Necesidades de estima:

Se trata de la forma en que una persona se percibe y evalúa, cómo la autoestima, el amor propio y la confianza en uno mismo o auto confianza.

- Necesidades de autorrealización:

Son las necesidades que se encuentran en la parte más alta de la pirámide y reflejan el esfuerzo de cada persona por alcanzar su potencial y desarrollarse continuamente a lo largo de la vida.

Teoría de las necesidades Adquiridas de McClelland:

La teoría fue desarrollada por David McClelland y sus socios, 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. Dichas necesidades son las siguientes:

- Realización o Logro.
- Poder.
- Afiliación.

Teoría de Factores de Herzberg:

Teoría de los factores de higiene y motivación.

Los factores higiénicos son las condiciones del trabajo como el ambiente, salario, prestaciones, reglamentos, relación con colegas y jefe, entre otros.

Los factores de motivación son internos a la persona y se refieren a las actividades relacionadas con él. Se vinculan con los sentimientos y la realización personal.

Aplicación de las teorías motivacionales:

Las teorías motivacionales intentan explicar lo que motiva a las personas a comportarse de la manera que lo hacen. La comprensión de cómo aplicar las teorías de motivación en el lugar de trabajo puede llevar tus habilidades de liderazgo al siguiente nivel.

- Utilizar estrategias de compensación tradicional e innovadora para aprovechar la teoría de las expectativas.
- Conectar los incentivos de compensación directamente con objetivos de desempeño específicos para impulsar a tus empleados a sobresalir.
- Crear programas de desarrollo de los empleados, programas de reconocimiento a los asalariados y una cultura positiva, de compañía abierta para aprovechar la teoría de necesidades adquiridas.

Concepto de conflicto y frustración:

- Frustración:

Es un 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.

- Conflicto:

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.

Estrés laboral:

Afecta al bienestar físico y psicológico del trabajador y puede deteriorar el clima organizacional y los niveles muy bajos de estrés están relacionados con desmotivación, conformismo y desinterés.

Llamamos estrés laboral a un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento del trabajador a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo.

Métodos para el manejo de estrés:

- Aprender a reconocer el estrés.
- Evitar el aliviar el estrés de maneras poco saludables.
- Reconocer las cosas que no puede cambiar.
- Evitar las situaciones estresantes.
- Hacer ejercicio.
- Cambiar la perspectiva.
- Hacer algo que disfrute.
- Aprender nuevas maneras para relajarse.
- Conectarse con sus seres queridos.
- Dormir lo suficiente.
- Mantener una dieta saludable.

Desempeño laboral:

Es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponden.

Al realizar una evaluación del desempeño de empleados, no solo la empresa sale beneficiada, también los trabajadores, ya que pueden obtener mejores oportunidades de trabajo o un puesto acorde a su perfil.

Grupos en la organización.

Definición:

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.

Grupos formales aquellos que define la estructura de la organización, con trabajos designados que establecen tareas. Los grupos no formales son alianzas que no están estructuradas de manera formal ni determinadas por la organización.

Las personas se reúnen en grupos por:

- Seguridad.
- Estatus.
- Autoestima.
- Pertenencia.
- Logro de metas.

Tipos de grupos en la organización:

- Grupo anárquico:

Ausencia general de normativa y requisitos formales, ambiente informal, distendido, oscilaciones del número de miembros.

- Grupo autocrítico:

Organización férrea, normativa estricta, disciplina y jerarquización.

- Grupo democrático:

Elabora una normativa clara, aceptada por todos, fluidez de comunicación, posibilidad de cambio de la jerarquía.

- Grupo de formación:

Centra sus esfuerzos en los procesos socioemocivos tratando perfeccionar la comunicación y autoconocimiento.

- Grupo mixto:

Solución de problemas provocados por la tarea a realizar, asegurando la comprensión socioemociva de los distintos miembros.

- Grupo teórico:

Enfocado hacia la adquisición de conocimientos e intercambios de información.

- Grupo práctico:

Orientado hacia la solución de problemas prácticos.

- Grupo ético:

Centrado en la conducta individual o grupal y los modos de mejorarla.

- Grupo estético:

Dirigido a la diversión, el recreo, el crecimiento.

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". Estos líderes empresariales generalmente trabajan con un alto nivel de energía y están orientados a objetivos precisos.

- Expresivo:

Las personas expresivas son las que hacen a los vendedores naturales y tienen la capacidad de utilizar su extroversión en su beneficio. El empresario expresivo es el que generalmente tiende a ser optimista y competitivo en su enfoque de negocio.

- Introversos:

El introverso tiende a no ser impulsado por la emoción, sino con hechos y datos que le ayuden a tomar una decisión de negocios.

- Relacional:

Son los que funcionan mejor en situaciones de grupo y son llevados por sus relaciones con los demás empleados.

Concepto de liderazgo:

Es el conjunto de habilidades de un individuo que le permiten ejercer tareas como líder. Un líder es aquel que está al mando de un grupo y tiene la capacidad de motivar a sus integrantes a través de su discurso o de su empatía. Todo esto con el fin de llegar al propósito determinado.

Tipos de líderes en una organización:

- Liderazgo Laissez-faire:

Es un líder que trabaja en positivo, confiando en el saber hacer de sus empleados.

- Liderazgo democrático:

Los líderes que apuestan por esta tipología creen firmemente en la relevancia de la implicación de sus empleados. Promueven su participación y genera en ellos un entusiasmo porque sienten que sus opiniones son tenidas en cuenta.

- Liderazgo autocrático:

En el liderazgo autocrático son los jefes los que ostentan y demuestran su poder sin que nadie pueda mostrar disconformidad con sus decisiones ni expresar su opinión.

- Liderazgo transaccional:

Es un liderazgo positivo porque aumenta el sentimiento de pertenencia a la empresa, la productividad, el clima laboral y los beneficios económicos.

- Liderazgo transformacional:

Este liderazgo se caracteriza por fomentar la creatividad y participación de todos los miembros de la compañía, no tener miedo a afrontar riesgos, motivar a los empleados y estimular la confianza bidireccional.

CONCLUSION:

La motivación laboral es un aspecto fundamental para el éxito de cualquier empresa. Un equipo motivado y comprometido con su trabajo es capaz de alcanzar metas y objetivos de manera más eficiente y efectiva. En este sentido, es importante que los líderes y gerentes de las organizaciones se preocupen por mantener un ambiente laboral positivo y motivador para sus empleados.

La motivación laboral es un factor clave en el éxito de una empresa. Cuando los empleados están motivados, trabajan con más eficiencia y productividad, lo que se traduce en mejores resultados para la empresa.

La motivación laboral puede provenir de diferentes fuentes, como el salario, los beneficios, el reconocimiento, el ambiente laboral y las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Es importante que los empleados se sientan valorados y reconocidos por su trabajo, ya que esto aumenta su compromiso y lealtad hacia la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

Referencias

Alcazar, M. A. (2004). *Psicología organizacional*. Comitan de Dominguez.