# Mapa Conceptual

*Nombre del Alumno: España Iranzuth López Alcudia*

*Nombre del tema: Motivación y Grupos en la organización*

*Parcial: Modulo I*

*Nombre de la Materia: Psicología Organizacional*

*Nombre del profesor: Psic. Cynthia Álvarez Poumian*

*Nombre de la Licenciatura: Lic. En Trabajo Social y Gestión Comunitaria*

*Cuatrimestre: 6to*

*Pichucalco, Chiapas a 17 de junio del 2025*

# MOTIVACIÓN

## 3.1 CONCEPTO DE MOTIVACIÓN

Es el impulso que nos permite iniciar y mantener una conducta, ya sea para alcanzar objetivos personales o para satisfacer necesidades.

**SE CONSIDERA**

Como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.

**SE RELACIONA**

Con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa.

## 3.2 CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS MOTIVADAS

Como la perseverancia, la orientación hacia objetivos, la capacidad de superar obstáculos, la energía positiva.

**SUELEN SER**

*Autónomas
*Fuerte autodisciplina
*Capacidad de retrasar la gratificación para alcanzar metas a largo plazo.

**SU CARACTERÍSTICAS**

*Tienen confianza en sus habilidades y talentos
*Conocen sus fortalezas y debilidades
*Saben reconocer sus errores
*Tienen una actitud positiva
*Son persistentes y perseveran para lograr sus metas
*Tienen muy claros sus objetivos

## 3.4 TEORÍA DE DOUGLAS MCGREGOR "X" Y "Y"

Son dos enfoques contrastantes sobre la naturaleza humana y la motivación en el trabajo.

**DOUGLAS MCGREGOR**

Inició sus trabajos relacionados con el lado humano de las empresas, la forma de pensar y de administrar.

**OBJETIVO**

Fue determinar en el contexto mexicano, la validez y confiabilidad.

**TEORIAS**

Teoría X: Representa el punto de vista tradicional sobre la dirección y el control de los recursos humanos.
Teoría Y: Propuesta que parte de la idea de que los empleados quieren y también necesitan trabajar.

## 3.5 JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW

Son una teoría psicológica que organiza las necesidades humanas en cinco niveles jerárquicos, desde las más básicas (fisiológicas) hasta las más complejas (autorrealización).

**FUE FORMULADA**

Por Abraham Maslow en el año1943 y ampliada en posteriores investigaciones del mismo autor.

**EL SER HUMANO**

Se esfuerza por ascender en la pirámide y para ello debe satisfacer sus necesidades.

**LAS 5 CATEGORÍA**

*Necesidades fisiológicas
*Necesidad de seguridad
*Necesidades sociales
*Necesidad de autoestima
*Necesidades de autorrealización

# Motivación

## 3.6 Teoría de las necesidades Adquiridas de McClelland

La teoría fue desarrollada por David McClelland y sus socios en el año 1961.

**PROPONE**

Que los individuos desarrollan tres necesidades principales a lo largo de sus vidas: la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación.

**LA NECESIDAD DE LOGRO**

Se caracteriza por el deseo de superar estándares, alcanzar metas desafiantes, y tener un alto nivel de rendimiento en tareas específicas.

**PODER Y AFILIACIÓN**

Poder: Se manifiesta en el deseo de ejercer influencia sobre los demás.

*Afiliación: Se refiere al deseo de establecer relaciones interpersonales.

## 3.7 Teoría de Factores de Herzberg

Conocida como Teoría Bifactorial, establece que la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo.

**CONSISTIÓ**

En entrevistar a empleados de diversas organizaciones.

**SE INTERROGÓ**

Sobre qué situaciones le gustaban y cuáles le disgustaba de sutrabajo, con el fin de determinar qué espera la gente de su trabajo y que los satisface.

**FACTORES VINCULADOS**

*Factores higiénicos: Son las condiciones del trabajo como el ambiente, salario, entre otros.

*Factores motivación: son internos a la persona y se refieren a las actividades relacionadas con él.

## 3.8 Aplicación de las teorías motivacionales

Consiste en utilizar el conocimiento de estas teorías para comprender mejor las necesidades y deseos de los empleados, y así poder implementar estrategias que mejoren la motivación y el desempeño.

**SE APLICA**

A los lugares de trabajo para arrojar luz sobre por qué algunos empleados trabajan más o están más comprometidos que otros.

**OBJETIVO**

Es comprender y mejorar la conducta laboral de los empleados.

**LOS PROGRAMAS DE DESARROLLO**

Permiten a los trabajadores difíciles moverse a posiciones de liderazgo, cumpliendo sus ambiciones.

# GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN

## 4.1 DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LOS GRUPOS

Son conjuntos de individuos que interactúan y trabajan juntos para lograr objetivos comunes.

**DESEMPEÑAN**

Un papel clave en la productividad, la moral y la cultura laboral.

**TIPOS DE GRUPOS**

*Grupos formales: Aquellos que define la estructura de la organización.
Ejemplo: Es la tripulación de un avión comercial que consta de seis miembros.

**GRUPOS INFORMALES**

Son agrupaciones que se forman de manera espontánea en un entorno, ya sea laboral o social, sin una estructura formal o reconocimiento oficial.

## 4.2 INTEGRACIÓN DE GRUPOS DE TRABAJO

Se refiere al proceso de crear un ambiente laboral donde los miembros se sientan motivados, respetados y valorados, a fin de lograr un funcionamiento eficaz y productivo.

**IMPLICA**

Crear conexiones entre diferentes áreas o departamentos para que trabajen de manera alineada y con un propósito común.

**LA COMUNIDAD URBANA**

Funciona en gran parte en términos de acción de grupos.

**SE CARACTERIZA**

Por la transparencia en la comunicación, la flexibilidad y adaptabilidad, la creación de un ambiente inclusivo, la colaboración activa, la cohesión y camaradería.

## 4.4 ADMINISTRACIÓN DE GRUPO Y TRABAJOS

Se refiere al proceso de gestionar equipos de personas para lograr objetivos específicos.

**YA SEAN**

En una empresa, en un proyecto o en cualquier ámbito donde la colaboración sea necesaria.

**IMPLICA**

Coordinar, motivar, y dirigir a los miembros del grupo .

**EL DESARROLLO PERSONAL**

Se puede definir como el proceso o conjunto de procesos a través de los cuales las personas adquieren nuevas ideas y/o formas de pensar, con las que pueden cambiar o crear nuevos comportamiento y actitudes.

## 4.5 TOMA DE DECISIONES DE LOS GRUPOS

Implica que un grupo de personas evalúe alternativas y llegue a un acuerdo sobre una decisión.

**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

**PARA EL TEÓRICO WILLIAM GREENWOOD**

Es «la elección entre varias alternativas posibles, teniendo en cuenta la limitación de recursos y con el ánimo de conseguir algún resultado deseado».

**POS DE TOMA DE DECISIONES**

*Decisiones de dirección
*Decisiones estratégicas
*Decisiones individuales
*Decisiones operativas
*Decisiones rutinarias o programadas
*Decisiones de riesgo

# GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN

## 4.8 Concepto de liderazgo

Se define como la capacidad de una persona para influir en un grupo, inspirando y motivando a los demás para alcanzar objetivos comunes.

### IMPLICA

Guiar, dirigir y motivar a otros, fomentando la colaboración y el trabajo en equipo para lograr resultados positivos.

### CARACTERÍSTICAS

*Comunicación *Motivación
*Empatía *Responsabilidad
*Confianza
*Seguridad

### TRES PILARES FUNDAMENTALES

*Capacidades personales: Controlan las emociones.
*Capacidades técnicas: Conocimientos afines con el área de desempeño de la empresa.
*Capacidades sociales: Facilitan la relación con otras personas.

## 4.9 Tipos de líderes en una organización

El líder autoritario, el líder democrático, el líder laissez-faire, el líder transformacional y el líder transaccional.

### 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: es un estilo de gestión donde los miembros del equipo son involucrados en la toma de decisiones.

### LIDERAZGO AUTOCRÁTICO, TRANSACCIONAL

Liderazgo autocrático: o son los jefes los que ostentan y demuestran su poder.
*Liderazgo transaccional: Se basa en el intercambio.

### LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Se centra en el capital humano de la empresa.

# Bibliografía

Unidad III Motivación y IV Grupos en la Oragnización. (2025). En *Antología* (págs. 59-74, 89-92, 95-98 y 103-106). Comitán de Dominguez.