



Mapa Conceptual

Nombre del alumno (a): Diana Laura López Herrera

Nombre del tema: Unidad III Y Unidad IV

Parcial: Primer Modulo

Nombre de la Materia: Psicología organizacional

Nombre del profesor: LIC. Cynthia Álvarez Poumian

Nombre de la Licenciatura: Trabajo Social

Cuatrimestre: 6to. Cuatrimestre

Pichucalco Chiapas; a 17 de junio del 2025

Motivación

La motivación

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo.

Hoy en día la motivación

Es un elemento importante en la administración de personal por lo que se requiere conocerlo, y más que ello dominarlo.

La motivación es considerada

Es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presenta en una determinada situación.

Según Chiavenato, existen tres premisas

El comportamiento es causado

Existe una causa interna o externa que origina el comportamiento humano.

El comportamiento es motivado

Deseos, necesidades o tendencias son motivos del comportamiento

El comportamiento está orientado hacia objetivos

La conducta siempre está dirigida hacia un objetivo

En conclusión

La motivación es un factor que debe interesar a todo administrador que deberá estar consciente de la necesidad de establecer sistemas de acuerdo a la realidad de su país.

Características de las personas motivadas

Dentro de las características encontramos

Tienen confianza en sus habilidades y talentos

Una persona motivada confía en sus conocimientos, en sus habilidades y en sus capacidades para lograr cosas.

Conocen sus fortalezas y debilidades

No se detienen a lamentarse por que no pueden hacer algo en particular, sino que aceptan en dedicar energía en aquellas cosas que si pueden lograr.

Saben reconocer sus errores

Equivocarse es de humanos y reconocerlo es el primer paso para cambiar y seguir avanzando

De igual forma encontramos

Tienen una actitud positiva

La actitud positiva les ayuda buscar soluciones, una persona motivada antes de bloquearse, se sienta a pensar en los recursos que tiene para resolverse.

Son persistentes y perseveran para lograr sus metas

Suelen ser persistentes y no se detienen hasta lograr sus metas, incluso si en el camino se encuentran con miles de obstáculos.

Tienen muy claros sus objetivos

Una persona motivada no es dispersa ni tiene muchas dudas sobre lo que se desea lograr, todo lo contrario, se enfoca con un propósito en particular.

Teoría de Douglas McGregor "X" y "Y"

Objetivo del trabajo

En la actualidad

El objetivo de este trabajo fue determinar en el contexto mexicano, la validez y confiabilidad del instrumento de medida utilizado en la investigación de grupos de personas anglosajonas.

Las teorías X y Y son consideradas un referente en las ciencias administrativas, en la motivación y en el estudio de las interpersonales, principalmente cuando se da la relación jefe- colaborador.

Definición de
la teoría X

Definición de
la teoría Y

Teoría X

Representa el punto de vista tradicional sobre la dirección y el control de los recursos humanos.

Teoría Y

Se basa en el desarrollo del esfuerzo en el trabajo (mental o físico) es tan natural como el descanso.

El ser humano común prefiere que lo dirijan, quiere esquivar responsabilidades, tiene pocas ambiciones y desea más que nada seguridad

Se entiende que es responsabilidad y tarea de la dirección el crear las condiciones adecuadas para que las personas puedan ejercitar todas sus cualidades.

Jerarquía de las necesidades de Maslow

La teoría explica

La teoría se explica e ilustra en una pirámide: en la base se encuentra las necesidades más básicas y esenciales; y en la cúspide las más trascendentes.

Jerarquía de las necesidades

Necesidades fisiológicas

Alimentación, manteniendo de salud, respiración descanso, sexo.

Necesidades de seguridad

Necesidad de sentirse seguro y protegido: vivienda, empleo.

Necesidades sociales

Desarrollo efectivo, asociación, aceptación, efecto, intimidación sexual.

Necesidades de estima

Reconocimiento, confianza, respeto, éxito.

Necesidades de autorrealización

Lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de aptitudes y capacidades.

Teoría de las necesidades adquiridas de McClellan

McClellan explica

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.

Estas necesidades son:

Relación o logro

Es la necesidad de asumir riesgos, de comprometerse en un proyecto, en ser los mejores resolviendo problemas.

Poder

Es la necesidad de influir en los demás y así poder dirigirlos de la manera que no lo harían de forma habitual

Afiliación

Es el deseo relacionarse con los demás. Desarrollar relaciones con muchas personas y sentirse valorado por ellas

Existen cuatro tipos de técnicas

Técnica de asociación

Se presenta una imagen y responde lo primero que se le viene a la mente.

Técnica de complementación

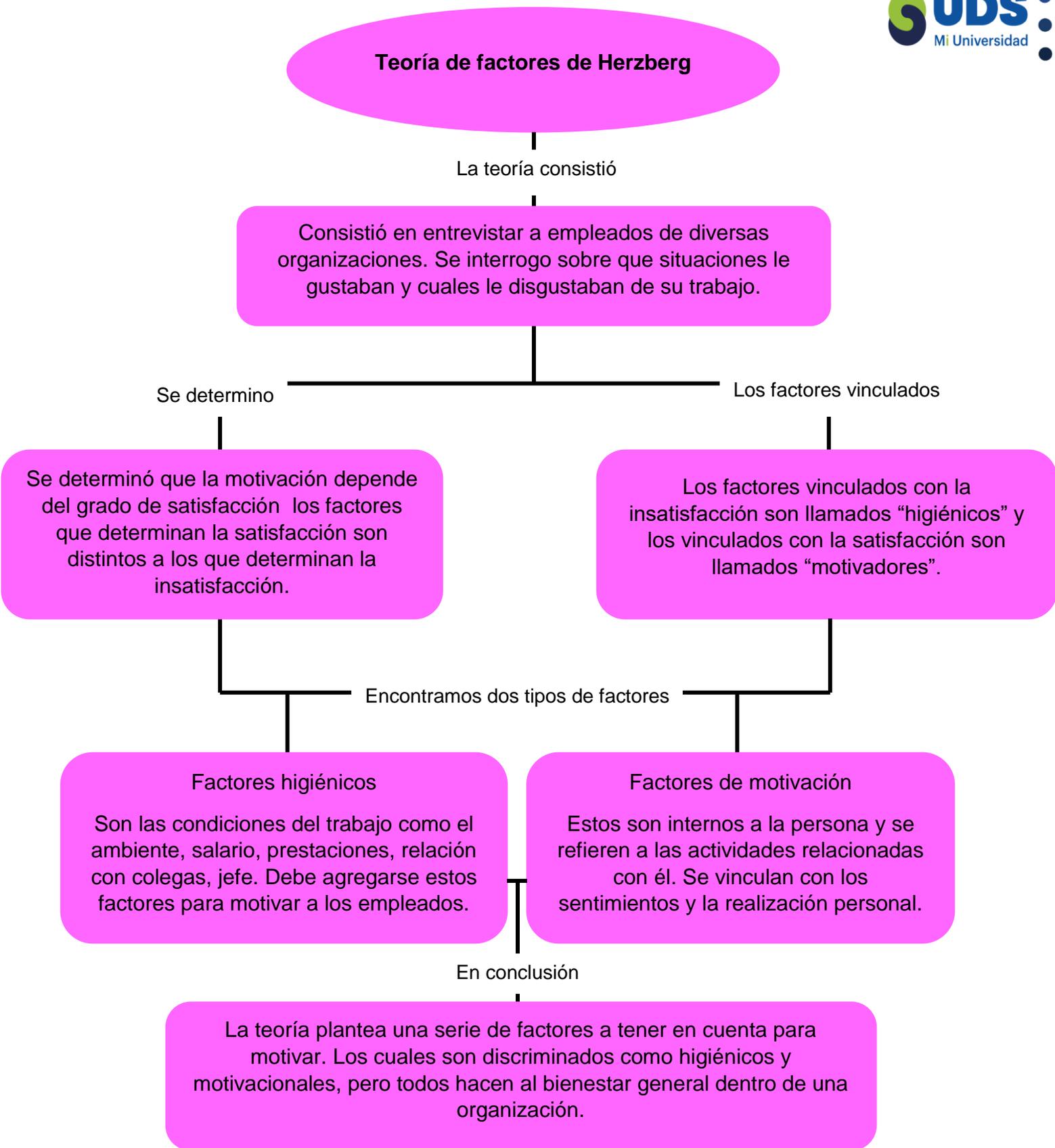
Se presenta una frase y él debe terminarla.

Técnica de construcción

Se presenta una caricatura. El sujeto deberá inventar una historia sobre ello.

Técnica de expresión

Se presenta una situación. Luego se solicita que se expresen sentimientos de o creencias de terceros involucrados.



Aplicación de las teorías motivacionales

¿Dónde se puede aplicar?

Se pueden aplicar a los lugares de trabajo para arrojar luz sobre por qué algunos empleados trabajan más o están más comprometidos que otros, lo que puede conducir a los gerentes a comprender como motivar a cada empleado.

La forma de aplicarlo es la siguiente

Utilizar estrategias de compensación tradicional e innovadora para aprovechar la teoría de las expectativas.

Crea programas de desarrollo de los empleados, programas de reconocimientos a los asalariados y una cultura positiva de compañía abierta para aprovechar la teoría de necesidades adquiridas.

Conectar los incentivos de compensación directamente con objetivos de desempeño específicos para impulsar a los empleados a sobresalir.

Los programas de reconocimiento a los asalariados pueden aumentar la autoestima y la sensación de logro.

Grupos en la organización

Definición

Un grupo son dos o más individuos que interactúan, que son independientes y se reúnen para lograr objetivos particulares.

Encontramos dos tipos de grupos

Grupos formales

Aquellos que define de la estructura de la organización, con trabajos designados que establecen tareas

Grupos no formales

Son alianzas que no están estructuradas de manera formal ni determinadas por la organización.

¿Por qué las personas se reúnen en grupos?

Seguridad

Al reunirse en un grupo los individuos sienten menos inseguridad de "estar solo"

Estatus

La inclusión en un grupo que se aprecia como importante por los demás.

Autoestima

Los grupos dan a la gente sentimientos de valía.

Pertenencia

Las personas disfrutan la interacción regular que surge de membresía.

Logro de metas

Hay ocasiones en que se requiere más de una persona para alcanzar una meta en particular.

Integración de grupos de trabajo

El mundo se mueve por

Prácticamente todo el mundo se mueve por la vida con un sentido de pertenencia a un grupo social.

Los grupos de trabajo tienen una integración

Integración de grupos de trabajo

- Existirán diferentes personalidades, pertenecientes a cada colaborador
- La percepción de la realidad será variable de acuerdo a diversos factores (edad).

Percepción social

Es la captación de la realidad que posee cada individuo referente a su colega o la organización misma.

Personificación

Puede ser modificada a través del tiempo gracias a las características reales del individuo.

Manejo de grupos

Uno de los factores clave es el liderazgo, las personas que se encuentran al frente de una organización den poseer ciertas características:

- Creatividad
- Dinamismo

Los estereotipos

Son concepciones preestablecidas referentes a un individuo o grupo de trabajo.

Representación contraste

Son juicios dicotómicos sobre el comportamiento de un grupo de trabajo o bien colectivo.

Atribución de motivos y casualidad

Busca atribuirles a los demás lo que nosotros poseemos o somos, pero que no reconocemos.

Administración de grupos y trabajos

Los roles son

Los roles son los papeles que una persona desempeña cuando participa en la actividad de un grupo.

Roles a considerar

Se citara el rol de líder, que puede o no necesariamente coincidir con las personas.

Haremos cita a aquellos roles que cualquier miembro del grupo puede asumir.

Citaremos aquellos roles relacionados con las motivaciones de los miembros de grupo

El funcionamiento

El funcionamiento de un grupo es resultado de los roles que desempeñan los miembros del mismo, y conocerlos permite comprender los éxitos y dificultades de ciertos grupos.

Las más importantes son:

Es integral

Abarca una gran variedad de aspectos de la persona. De este modo, lo que consigues lo puedes poner en práctica.

Es evolutivo

El objetivo es ayudar a las personas experimentar cambios positivos.

Es continuo

No se puede avanzar hasta ciertas etapas si previamente no se han superado las anteriores.

Toma de decisiones de los grupos

Durante el transcurso

En el transcurso de nuestras vidas tomamos cientos de decisiones, cuyas consecuencias nos afecta tanto de forma positiva como negativa.

Todos los días se toman decisiones

Con las empresas es lo mismo

Prácticamente todos los días se toman diferentes tipos de decisiones que marcan su devenir tanto a corto a largo plazo, pudiendo llevarlas al éxito pero también al fracaso.

La toma de decisiones en una empresa es el proceso por el que se encoge una opción entre varias posibles a la hora de afrontar un problema y solucionarla.

Tipos de decisiones en las empresas

Decisiones de dirección

Son aquellas en las que deciden los directivos o gerentes de la compañía.

Decisiones estratégicas

Se encargan de preparar el futuro de la empresa, es decir, son las decisiones que se toman.

Decisiones individuales

Son aquellas que cualquier empleado de la empresa toma su día a día.

Decisiones operativas

Se toman para realizar la gestión diaria de la empresa.

- Decisiones rutinarias o programadas
- Decisiones de riesgo

Concepto de liderazgo

Se remonta a la antigüedad

Los grandes gobernadores

La aparición de los primeros líderes se remonta a antes de cristo. Platón en su obra planteo cuales son las cualidades de un líder.

Los grandes gobernadores de la historia se han visto respaldados por buenos dotes de liderazgo.

Concepto

Conjunto de habilidades que permiten a un individuo guiar, influir y motivar a un grupo para alcanzar objetivos comunes.

Características del liderazgo

Comunicación

Una correcta comunicación es fundamental para transmitir las ideas de un líder.

Empatía

Comprender la situación de otras personas es muy importante a la hora de influir en un grupo de persona.

Confianza

En la confianza se basa cualquier tipo de relación. Si no hay confianza con el líder, dicho liderazgo se disolverá.

Seguridad

Cuanto mayor sea el grado de seguridad mostrado, mayor alcance tendrá el líder.

Responsabilidad

Una persona que no es considerada responsable difícilmente será concebida líder.

Pilares fundamentales del liderazgo

Capacidades personales

Capacidades técnicas

Capacidades sociales

Tipos de líderes en una organización

Líderes de una organización



Liderazgo Laissez-faire
Es un líder que trabaja en positivo, confiando en el saber de sus empleados.

Liderazgo democrático
Los líderes que apuestan por esta tipología creen firmemente en la revelación de la implicación de sus empleados.

Liderazgo autocrático
Los jefes son los que ostentan y demuestran su poder sin que nadie pueda demostrar disconformidad con sus decisiones.

Liderazgo transaccional
Se basa en el intercambio, habitualmente de incentivos económicos, del jefe al empleado.

Liderazgo transformacional
Se centra en el capital humano de la empresa, es decir en sus trabajadores.

Beneficios de un buen liderazgo



Motivación de los empleados

Reducción del absentismo y del preceptismo laboral

Mejora el clima laboral y el trabajo en equipo

Consecución de objetivos a corto, medio y largo plazo.

Resolución efectiva de problemas

Potenciación de resultados más creativos.

Bibliografía

INÉS, G. M. (20 de MAYO de 2025). *LIDERAZGO* . Recuperado el 6 de JUNIO de 2025, de CONCEPTO : <https://concepto.de/liderazgo-2/>

UNIVERSIDAD DEL SURESTE . (2025). UNIDAD III. MOTIVACIÓN Y UNIDAD IV. GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN . En U. D. SURESTE, *ANTOLOGIA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL* (págs. 59-74 Y 89-106). COMITAN DE DOMÍNGUEZ .