



UDS

Mi Universidad

Mapa conceptual

Nombre del alumno (a): Flor Mileidy Herrera Aguilar.

Nombre del tema: Motivación y Grupos en la organización.

Modulo: I ro

Nombre de la Materia. Psicología Organizacional.

Nombre del profesor: Lic. Cynthia Álvarez Poumian.

Nombre de la Licenciatura: Trabajo Social y Gestión Comunitaria.

Cuatrimestre: 6to.

Pichucalco, Chiapas a 17 de junio del 2025

Motivación.

Concepto

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.

Está relacionada con:

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

Según Chiavenato:

Existen 3 premisas que explican la naturaleza de la conducta humana.

El comportamiento es causado.
El comportamiento es motivado.
El comportamiento está orientado hacia objetivos.

Su principal impulso es:

La supervivencia en estado puro cuando se lucha por la vida, seguido por las motivaciones

Que derivan

De la satisfacción de las necesidades primarias y secundarias (hambre, sed, abrigo, sexo, seguridad, protección).

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, y deberá tomar en cuenta que la motivación es un factor determinante en el establecimiento de dichos sistemas.

Jerarquía de las necesidades de Maslow

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.

Cada categoría se constituye de:

1. Necesidades fisiológicas.
2. Necesidades de seguridad.
3. Necesidades sociales.
4. Necesidades de estima.
5. Necesidades de autorrealización.

Sus características son:

1. Tienen confianza en sus habilidades y talentos.
2. Conocen sus fortalezas y debilidades.
3. Saben reconocer sus errores.
4. Tienen una actitud positiva.
5. Son persistentes y perseveran para lograr sus metas.
6. y tienen muy claros sus objetivos.

Teoría de Douglas McGregor "X" y

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

La teoría x

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

En la actualidad, las teorías X y Y

Son consideradas un referente en las ciencias administrativas, principalmente cuando se da la relación jefe-colaborador.

La teoría y

Propuesta que parte de la idea de que los empleados quieren y también necesitan trabajar y, por tanto, las metas de empleados y empresa no están en conflicto.

MOTIVACIÓN

Teoría de las necesidades Adquiridas de McClelland

Fue desarrollada por David McClelland y sus socios en el año 1961.

Ellos explicaban 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:

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

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

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

Existen 4 tipos de técnicas

Técnica de Asociación
Técnica de Complementación
Técnica de Construcción
Técnica de Expresión.

Estos planes deberían abarcar a todo el personal y asignar reconocimientos, premios, mejoras en el sueldo, etc. según el resultado de la técnica.

Teoría de Factores de Herzberg

Fue fruto de un trabajo de investigación del psicólogo Frederick Herzberg en 1968.

Y se determinó

Que la motivación depende del grado de satisfacción que posea el empleado.

Los factores vinculados con la insatisfacción son llamados "higiénicos" y los vinculados con la satisfacción son llamados "motivadores".

Los factores higiénicos son:

Las condiciones del trabajo como el ambiente, salario, prestaciones, reglamentos, relación con colegas y jefe, entre otros. Debe agregarse que estos factores son los que se usan tradicionalmente para motivar a los empleados.

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.

Lo que poseen en común es que se satisfacen en el interior del individuo y suceden cuando se logra un nivel suficientemente alto de las necesidades más básicas.

Aplicación de las teorías motivacionales

Intentan explicar lo que motiva a las personas a comportarse de la manera que lo hacen.

Se pueden aplicar

En 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 cómo motivar a cada empleado para que se desempeñe en los niveles máximos.

la forma de aplicarlo sería

1. Utilizar estrategias de compensación tradicionales e innovadoras para aprovechar la teoría de las expectativas.
2. Conectar los incentivos de compensación directamente con objetivos de desempeño específicos.
3. Crea programas de desarrollo de los empleados, programas de reconocimiento a los asalariados y una cultura positiva

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

5. Mide la motivación intrínseca de tus empleados para determinar si la teoría X o Y de McGregor es más apropiada en tu empresa.

6. Es 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.

Grupos en la organización

Definición

Se define como dos o más individuos que interactúan, que son independientes y se reúnen para lograr objetivos particulares.

Se divide en:

Formales y no formales.

En los grupos formales:

Los comportamientos que alguien debe tener quedan estipulados por las metas organizacionales y se dirigen al cumplimiento de éstas.

Los grupos informales

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

Las personas se reúnen en grupo por:

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

Integración de grupos de trabajo

Es la unidad básica en el estudio de la organización de los seres humanos desde el punto de vista psico-socio antropológico.

Se crean grupos de trabajo para:

Lograr la materialización de diferentes objetivos. Para que esto suceda cada líder debe identificar la manera en la cual se encuentran integrados.

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

Administración de grupo y trabajos

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

Se denomina grupos

A los distintos conjuntos de personas que se reúnen para la consecución de metas concretas.

Las funciones y tareas del personal administrativo de una empresa son:

Redactar, archivar y revisar todo tipo de documentos.
Recopilar información con el objetivo de estudiar datos.
Actualizar y mantener al día los procedimientos, las guías y los manuales.
Realizar gestiones asociadas a la compra y a la venta de productos y servicios.

Su integración es:

Integración de grupos de trabajo.
Manejo de grupos de trabajo.
Percepción social.

Los estereotipos.
Personificación.
Representación contraste.
Atribución de motivos y causalidad.

Gracias a estas nuevas ideas

y comportamientos, las personas pueden mejorar su calidad de vida.

El funcionamiento de un grupo es:

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

El crecimiento 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.

Toma de decisiones de los Grupos.

En una empresa es:

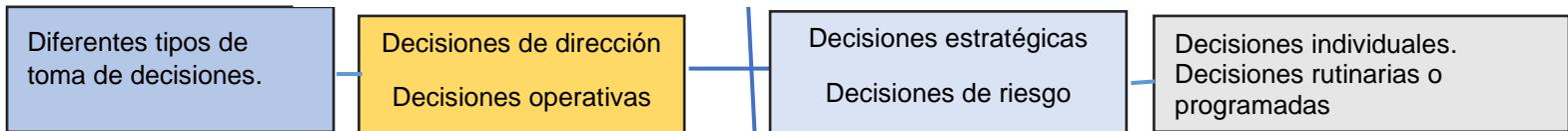
Es el proceso por el que se escoge una opción entre varias posibles a la hora de afrontar un problema

Estuvo orientada hacia la producción de bienes de exportación que se obtenían principalmente en las propiedades de las compañías extranjeras.

Para él 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»

El proceso de toma de decisiones en la empresa debe tener:



Concepto de liderazgo

Definición

Características del liderazgo

Los tres pilares fundamentales del liderazgo

Capacidad de una persona para influir y guiar a otros, motivándolos a trabajar hacia un objetivo común.

Comunicación
Dar ejemplo.
Empatía.
Seguridad.
Confianza.
Motivación.
Responsabilidad.

Capacidades personales.
Capacidades técnicas.
Capacidades sociales.

Tipos de líderes en una organización

Liderazgo Laissez-faire.
Es un líder que trabaja en positivo, confiando en el saber hacer de sus empleados.
Este líder se caracteriza por dejar libertad a sus empleados para que realicen las tareas como más práctico les resulte.

Liderazgo democrático.
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.
Son los jefes los que ostentan y demuestran su poder sin que nadie pueda mostrar disconformidad con sus decisiones ni expresar su opinión.

Beneficios de un buen liderazgo empresarial son:

1. Motivación de los empleados.
2. Aumento de la productividad.
3. Mejora el clima laboral y el trabajo en equipo.
4. Crecimiento de la facturación y de las ganancias.
5. Consecución de objetivos a corto, medio y largo plazo.
6. Mejora la estrategia y la planificación empresarial.

Liderazgo transaccional.
Se basa en el intercambio, habitualmente de incentivos económicos, del jefe al empleado, como recompensa por el trabajo bien hecho o la consecución de sus objetivos.

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

Bibliografía

ANTOLOGIA UDS. TRABAJO SOCIAL Y GESTION COMUNITARIA (2025). UNIDAD III. MOTIVACIÓN Y UNIDAD IV. GRUPOS EN LA ORGANIZACION. En *PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL*. (págs. 59-106). COMITAN DE DOMINGUEZ.