Mapa conceptual

Nombre del Alumno: Alondra Paola Ovando Rodríguez

Nombre del tema: Motivación, Grupos en la organización

Parcial: Primer parcial

Nombre de la Materia: Psicología organizacional

Nombre del profesor: Lic. Cynthia Álvarez Poumian

Nombre de la Licenciatura: Licenciatura en Derecho

Cuatrimestre: Sexto Cuatrimestre

MOTIVACIÓN

CONCEPTO

conjunto de factores que provocan, mantienen y dirigen la conducta hacia un objetivo.

- Impulsa al individuo a actuar.
- Satisface necesidades internas o externas.
- Ejemplo: hambre → búsqueda de alimento.

Factores que la influyen:

- Cultura, moral, ideología, leyes, religión.
- Moldean necesidades, valores y conductas.
- Determinante en sistemas administrativos y clima organizacional.

Chiavenato

a) El comportamiento es causado (influencias internas o externas).

b) El comportamiento es motivado (impulsos, deseos, necesidades).

c) El comportamiento tiene objetivos (orientado a metas).

CARACTERÍSTICAS DE PERSONAS MOTIVADAS

Confianza en sí mismos → autoestima alta.

Reconocen sus fortalezas y debilidades → enfocan su energía en lo que pueden mejorar.

Admiten errores → buscan soluciones y mejoras.

Actitud positiva → resiliencia ante problemas.

Persistencia → no se rinden ante obstáculos.

Objetivos claros → organizan metas a corto y largo plazo.

IMPLICACIÓN PARA EL DESEMPEÑO Y LA SATISFACCIÓN

Satisfacción laboral: resultado de la experiencia del trabajador vs. sus expectativas.

Desempeño laboral: refleja eficiencia en la ejecución de tareas.

Dimensiones clave para el diseño del trabajo (Modelo de Hackman & Oldham):

- Variedad de habilidades.
- Identidad de la tarea.
- Significación de la tarea.
- Autonomía.
- Retroalimentación directa.

Criterios de evaluación del desempeño:

- Cantidad y calidad de trabajo.
- Responsabilidad.
- Asistencia.
- Cooperación y necesidad de supervisión.

TIPOS DE CONFLICTO (Según dinámica relacional).

- Colaborativo (ganar-ganar)
- Competitivo (yo gano – tú pierdes)
- Distributivo (todos pierden)
- Acomodativo (yo pierdo – tú ganas)
- Evitativo (no negociar)

GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN – MAPA CONCEPTUAL

DEFINICIÓN

conjunto de personas interdependientes con objetivos comunes.

Tipos

Formales: definidos por la organización (ej. tripulación aérea).

Informales: surgen espontáneamente (ej. compañeros que almuerzan juntos).

Clasificación adicional

Mando y tarea: formales.

Interés y amistosos: informales.

INTEGRACIÓN DE GRUPOS DE TRABAJO

los humanos se agrupan por naturaleza.

Factores a considerar

- Diversidad de personalidades
- Diferencias en asimilación de información
- Percepciones distintas según edad, cultura, etc.

MANEJO DE GRUPOS DE TRABAJO

Liderazgo efectivo requiere

- Creatividad
- Dinamismo
- Comunicación eficaz
- Apoyo y guía

Elementos psicológicos clave

- Percepción social: juicios y clasificaciones sociales.
- Estereotipos: preconceptos.
- Personificación: primeras impresiones.
- Contraste: juicios dicotómicos.
- Atribución de motivos: explicación de conductas ajenas.

ADMINISTRACIÓN DE GRUPOS Y ROLES

Tipos

- Esperado, percibido, ejercido
- Líder
- Facilitadores / Obstaculizadores
- Centrados en la tarea / en el mantenimiento
- Animadores: dinamizador, co-dinamizador, negociador, mediador, observador

PERSONALIDAD DENTRO DE LOS GRUPOS

Tipos

- Dominante: orientado a metas, directo.
- Expresivo: extrovertido, motivador.
- Introvertido: analítico, racional.
- Relacional: colaborador, evita conflictos.

CULTURA ORGANIZACIONAL

mejora el desempeño, compromiso y éxito empresarial.

- Valores
- Creencias
- Supuestos
- Rituales
- Normas

Bibliografia

DAFT, Richard L.: Teoría y diseño organizacional, México, Thomson Editores, 6a. ed. en español, 2000.

BALLINA RÍOS, Francisco: Teoría de la administración. Un enfoque alternativo, México, McGraw Hill-Facultad de Contaduría y Administración/Universidad Nacional Autónoma de México, 1a. ed., 2000.

Marcela Rendón Cobián y Luis Montaño Hirose: “Las aproximaciones organizacionales. Caracterización, objeto y problemática”, pp. 101-120.

Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2008). ¿Es la suya una organización de aprendizaje? En Harvard Business Review: Gestión del conocimiento. América Latina. Disponible en: http://www.empresaenmovimiento.cl/eem/wp-content/uploads/2012/02/es- la-suya-una-organizacionde-aprendizaje1.pdf