



Mapa Conceptual

Nombre del alumno (a): Brenda Guadalupe López Grajales

Nombre del tema: Unidad III. Motivación, Unidad IV. Grupos de la organización

Parcial: I

Nombre de la Materia: Psicología organizacional

Nombre del profesor: Psic. Cynthia Álvarez Poumian

Nombre de la Licenciatura: Trabajo social y gestión comunitaria

Cuatrimestre: 6to

Pichucalco CHIS.A 17 de junio del 2025

MOTIVACIÓN

Concepto de motivación

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

También

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

En efecto

La motivación, está relacionada con el impulso, porque este provee eficacia al esfuerzo colectivo orienta a conseguir los objetivos de la empresa.

Existen tres premisas de la conducta humana:

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

Características de las personas motivadas

Tienen confianza en sus habilidades y talentos. Es decir, una persona motiva confianza en sus conocimientos, habilidades y capacidades para lograr cosas.

Conocer sus fortalezas y debilidades.

Y también

Saben reconocer sus errores. Equivocarse es de humanos y reconocerlo es el primer paso para cambiar y seguir avanzando.

Otras características son que

- Tienen una actitud positiva
- Son persistente y perseveran para lograr sus metas
- Tienen muy claros sus objetivos

Teoría de Douglas McGregor "x" y "y"

Identifico dos actitudes en las personas, que pudo analizar y relacionar con aspectos del comportamiento humano y la motivación.

Y posteriormente la teoría X y Y

Son consideradas un referente en las ciencias administrativas, en la motivación y en el estudio de las relaciones interpersonales, relación jefe y colaborador.

La teoría X

Que representa el punto de vista tradicional sobre la dirección y el control de los recursos humanos. El eje de la motivación de la teoría X, es el binomio recompensa y penalización.

La teoría Y

Propuesta que parte de la idea de que los empleados quieren y también necesitan trabajar. Se base en el desarrollo de esfuerzo en el trabajo (mental o físico).

MOTIVACIÓN

Jerarquía de las necesidades de Maslow

La teoría de la jerarquía de necesidades fue formulada por Abraham Maslow en el año 1943.

Las 5 necesidades básicas, son:

Las necesidades fisiológicas: incluye alimentación, protección contra el dolor o sufrimiento, sexo, etc.

Necesidades de seguridad: se trata de estar libre de peligro (reales o imaginarios).

Necesidades sociales: incluye la amistad, participación, pertenencia de grupo, amor y afecto.

Están también las

Las necesidades de estima: se trata de la forma en que una persona te percibe y evalúa.

Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland

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

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 son

- Realización de logros
- Poder
- Afiliación

Necesidades de autorrealización: son las que evalúan al ser humano (en aptitudes y capacidades).

Teoría de factores de Herzberg

Fue trabajo de investigación del psicólogo Frederick Herzberg, que se publicó en 1968.

La teoría plantea una serie de factores para motivar, las cuales son discriminadas como higiénicos y motivacionales.

Esto nos dice que

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

Los factores higiénicos

Las condiciones del trabajo como el ambiente, salarios, relación de colegas o jefes, etc.

y los factores de motivación

Son internos a la persona y se refiere a las actividades en relación con él.

Aplicación de las teorías motivacionales

La comprensión de cómo aplicar las teorías de motivación en el lugar de trabajo puede llevar tu liderazgo al siguiente nivel.

La forma de aplicarlas es:

Utilizar estrategias de comprensión tradicionales e innovadoras para aprovechar la teoría de las expectativas.

Crea programas de

Desarrollo de los empleados y programas de reconocimiento a los asalariados.

Este también conecta

Los incentivos de compensación y objetivos de desempeño específico para impulsar a sus empleados a sobre salir.

GRUPOS DE LA ORGANIZACIÓN

Definición y clasificación de los grupos

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

Los grupos formales

Son los comportamientos que alguien debe tener quedan estipulados por las metas organizacionales y se dirige al cumplimiento de estas.

A diferencia de los grupos

No formales son alianzas que no están estructuradas de manera formal ni determinadas por la organización.

Esto nos dice que

Los grupos de mando y tarea los impone la organización formal, mientras que los interés y amistades son alianzas no formales.

Integración de grupos de trabajo

El concepto de grupos es sumamente importante pues este es la unidad básica en el estudio de la organización de los seres humanos desde el punto de vista psico- socio- antropológico.

Esta también

Al integrarse en una organización y verse en la necesidad de manejar diferentes grupos de trabajo se debe tener en cuenta los siguientes puntos:

- La manera de asimilar la información de una persona a otra.
- La percepción de la realidad
- Diferentes personalidades y pertenecía a cada colaborador.

También el manejo de

Los grupos de trabajo, el manejo del recurso siempre resulta un típico muy inestable, debido a las condiciones tanto emocionales como psicológicas de un individuo.

Administración de grupos y trabajos

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

El termino rol aplicar en distintos modos

El rol esperado (el que los demás esperan de quien lo ejerce), rol percibido (es el conjunto de la conducta que el ocupante de la posición cree que debe llevar la práctica).

Y el

Rol ejercido (puede ser diferente del rol esperado y/o del percibido).

Las funciones y tarea del personal son

- Redactar, archivar y revisar todo tipos de documento
- Realizar gestiones asociadas a la compra y a la venta de productos y servicios.

Grupos de la organización

Toma de decisiones de los grupos

La toma de decisiones 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 la toma de decisiones es la elección entre varias alternativas posibles, teniendo en cuenta la limitación de recursos.

Es decir

A través de la toma de decisiones en la empresa se determina una situación o problema, se analiza las posibles alternativas para solucionarlo y se aplica aquella más adecuada.

Tipos de decisiones a tomar en una empresa

- Decisiones de dirección
- Estratégicas
- Individuales

- Operativas
- Rutinarias o programadas
- Decisiones de riesgo

Concepto de liderazgo

La importancia del liderazgo reside en que las empresas no solo crean productos industriales mediante el proceso de mecanización.

Los tres pilares fundamentales del liderazgo

La capacidad personal: aquella que controla las emociones y el equilibrio las personas en momentos exigentes.

Las capacidades técnicas: conocimiento a fines con el área de desempeño de la empresa, por ejemplo, contabilidad, finanzas, marketing, etc.

Y están también las

Capacidades sociales: son las que facilitan la relación con otras personas (la empatía, confianza y sentidos de responsabilidad).

Las características del liderazgo

- Comunicación
- Empatía
- Confianza

- Seguridad
- Motivación
- responsabilidad

Tipos de liderazgo en una organización

El liderazgo Laissez faire

Este responsable es consciente de que sus trabajadores preparados para el desempeño de sus tareas.

Liderazgo democrático

Promueven su participación y generan en ellos entusiasmo porque sienten que sus opiniones son tomadas en cuenta.

Liderazgo autocrático

Son los jefes los que ostentan y demuestran su poder sin que nadie pueda demostrar disconformidad.

Liderazgo transaccional

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

El liderazgo transformacional

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

Bibliografía

UNIDAD III. MOTIVACIÓN . (2025). En *ANTOLOGÍA. PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL* (págs. 59- 88). Comián de Domínguez .

UNIDAD IV. GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN . (2025). En *ANTOLOGÍA. PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL* (págs. 89-106). Comitán de Domínguez .