



# Mapa Conceptual

*Nombre del alumno (a): Diana Gabriela Gómez Gómez*

*Nombre del tema: Unidad III Motivación y Unidad IV Grupos En La Organización*

*Parcial: I ero*

*Nombre de la Materia: Psicología Organizacional*

*Nombre del profesor: Lic. Psic. Cynthia Álvarez Poumian*

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

*Cuatrimestre: 6to*

*Pichucalco, Chiapas a 17 de junio de 2025*

# MOTIVACIÓN

## Concepto de motivación

La Motivación es un elemento importante en la administración de personal, es necesario para la construcción de una cultura organizacional sólida y confiable en la empresa.

Se considera que

La motivación es el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción en una situación, eficazmente en el esfuerzo colectivo para el objetivo de la empresa.

existen tres premisas

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

**Conocen sus fortalezas y debilidades:** Otra de las características de las personas motivadas, es que reconocen sus fortalezas y sus debilidades.

**Saben reconocer sus errores:** Una persona motivada también sabe reconocer sus errores y busca diferentes formas de mejorar las cosas.

**Son persistentes y perseveran para lograr sus metas:** Las personas motivadas también suelen ser persistentes, y no se detienen hasta lograr sus metas.

## Teoría de Douglas McGregor "X" y "Y"

El trabajo de Douglas McGregor sobre el lado humano de las empresas marcó un cambio significativo en el pensamiento y la administración en comparación con el estado actual.

Teoría X

Es la teoría que representa la tradición tradicional sobre la dirección y control de los recursos humanos, en la que el ser humano ordinario es intrínseca y evitada. El eje de la motivación de la teoría X es el binomio recompensa-penalización.

Teoría Y

La teoría Y propone que la idea de que los empleados quieren y necesitan trabajar y no están en conflicto se basa en el desarrollo del esfuerzo en el trabajo ya sea mental o físico es tan natural como el descanso

## Jerarquía de las necesidades de Maslow

**Necesidades fisiológicas:** las necesidades biológicas y cíclica y reiterada son las más básicas del ser humano, incluyendo alimentación, protección, sexo, respiración, hidratación, descanso, entre otros.

**Necesidades de seguridad:** En el ambiente laboral, se relaciona con la probabilidad de despedido o riesgoso en el trabajo, ya que está libre de peligros y protegidos contra amenazas ambientales.

**Necesidades sociales:** incluye amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto. Están relacionadas con la vida del individuo en sociedad

**Necesidades de estima:** La autoestima es la percepción y evaluación de una persona sobre su autoestima, amor y confianza en sí mismo.

**Necesidades de autorrealización:** son las más elevadas del ser humano y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades.

# MOTIVACIÓN

## Teoría de las necesidades Adquiridas de McClelland

David McClelland y sus socios desarrollaron la teoría de 1961, que explica que las personas tienen tres necesidades inconscientes, adquiridas mediante aprendizaje, intervienen simultáneamente, y poseen una tendencia hacia una por sobre las demás.

### Realización o Logro

Es la necesidad de asumir riesgos, comprometer en un proyecto, y resolver problemas en un ambiente que no es fácil o imposible.

### 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.

## Teoría de Factores de Herzberg

El estudio de Frederick Herzberg de 1968, conocido como la Teoría de los Dos Factores, exploró la higiene y la motivación entrevistando a empleados de diversas organizaciones.

Se determinó que

La motivación depende del grado de satisfacción empleado, y los factores determinan la satisfacción y la insatisfacción, y la satisfacción es distinta a la insatisfacción.

Los factores higiénicos

El ambiente, salario, prestaciones, reglamentos, relación con colegas y jefe son factores utilizados tradicionalmente para motivar a los empleados.

Los factores de motivaciones

La personalidad se refiere a los aspectos internos de una persona, incluyendo sus actividades, sentimientos y rendimiento personal, que pueden incluir el uso de habilidades personales, libertad para tomar decisiones, autonomía y establecimiento de metas.

## Aplicación de las teorías motivacionales

La teoría motivacional es una teoría que explica cómo las personas se motivan y se aplica a los lugares de trabajo para entender cómo motiva cada empleado para desempeñarse más.

Utilizan

Estrategias de compensación tradicionales e innovadoras para aplicar la teoría de la expectativa, centrando en el esfuerzo proporcional de los empleados para tareas específicas según su percepción del valor de la compensación.

Crearon

Programas de desarrollo, reconocimiento a los asalariados y una cultura positiva son clave para aprovechar la teoría de necesidades, que indica que todas las personas están motivadas por tres necesidades.

## GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN

### Definición y clasificación de los grupos

Un grupo se define como dos o más individuos que interactúan, que son independientes y se reúnen para lograr objetivos particulares. Los grupos son formales y no formales.

Los grupos formales

Los grupos formales son aquellos que define la estructura de la organización, con trabajos designados que establecen tareas.

Los grupos no formales

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

Se reúnen en grupos por

- \*Seguridad
- \*Estatus
- \*Autoestima
- \*Pertenencias
- \*Logros de meta

### Integración de grupos de trabajo

Integrarse a una organización requiere considerar diferentes personalidades, información e indicaciones variadas, y percepciones de la realidad diversas, todas las cuales están influenciadas por características socioculturales y la edad.

Manejo de grupos de trabajo

El manejo del recurso humano es un tema inestable, y manejarlos adecuadamente es un gran reto atribuido a las condiciones emocionales y psicológicas de un individuo.

Percepción social

Captación de la realidad individuos en relación a sus colegas, organizaciones y estatus social, incluyendo características política, ideológica y cultural.

Los estereotipos

Un juez designará a un grupo de trabajadores o colaboradores en función de sus actitudes, actos o acciones, basándose en conceptos preestablecidos.

### Administración de grupo y trabajos

Los roles son los papeles que una persona desempeña cuando participa en la actividad de un grupo. El término rol puede aplicarse de distintos modos: rol esperado, rol percibido, y rol ejercido

Se considera que

Un grupo funciona a través de los roles desempeñados por los miembros del mismo, lo que permite comprender los éxitos y dificultades de ciertos grupos como resultado de diferentes comportamientos individuales.

El desarrollo personal es el proceso de adquirir nuevas ideas y patrones de pensamiento, lo que puede cambiar comportamientos y actitudes, mejorando en última instancia la calidad de vida.

Ideas más importantes

- \*Es integral:** Abarca una gran variedad de aspectos de la persona.
- \*Es evolutivo:** El objetivo del desarrollo personal es ayudar a las personas a experimentar cambios positivos.
- \*Es continuo:** Idealmente, el crecimiento personal debe ser continuo.

## GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN

### Toma de decisiones de los Grupos.

La toma de decisiones es el proceso de elegir una opción para abordar un problema, resolverlo o determinar cómo se llevarán a cabo las acciones, tanto en la empresa como en áreas más pequeñas.

Se considera que

William Greenwood es un teórico que define la toma de decisiones como la elección entre diversas alternativas, considerando el recurso limitado y el ánimo de conseguir un resultado deseado.

Tipos de decisiones en la empresa

Los procesos de toma de decisiones varían en tamaño y tipo, con diferentes tipos para grandes empresas, negocios familiares y pequeños grupos, como la delegación, los negocios familiares y las pymes.

- \*Decisiones de Dirección
- \*Decisiones Estratégicas
- \*Decisiones Individuales
- \*Decisiones Operativas
- \*Decisiones rutinarias o programadas

### Concepto de liderazgo

El liderazgo es la habilidad de un individuo que influye y motiva un grupo para alcanzar objetivos comunes, en diferentes contextos como empresa, familia, organización, equipo deportivo o comunidad.

Características del liderazgo

- \*Debe haber Comunicación
- \*Dar Ejemplo
- \*Empatía
- \*Dar Confianza
- \*Dar Seguridad
- \*Dar Motivación
- \*Dar Responsabilidades

Los tres pilares fundamentales del liderazgo

\*Capacidades personales: Aquellas que controlan las emociones y el equilibrio de las personas en momentos exigentes

\*Capacidades técnicas: Conocimientos afines con el área de desempeño de la empresa.

\*Capacidades sociales: Son las que facilitan la relación con otras personas y entre las que destacan; la empatía, confianza y sentido de responsabilidad.

### Tipos de líderes en una organización

**Liderazgo Laissez-faire:** El líder positivo es consciente de sus empleados y de su eficiencia en trabajar, ya que dejarles hacer y desempeñar las tareas que se encomendadas.

**Liderazgo democrático:** Los líderes que adoptan este enfoque creen en la importancia de la aportación de sus empleados, promoviendo su participación y generando entusiasmo al sentir que sus opiniones son valoradas.

**Liderazgo autocrático:** El autocrático liderazgo es el ejemplo del democrático, donde los jefes ostentan y demuestran su poder, sin expresar disconformidad en sus decisiones u opinión.

**Liderazgo transaccional:** El empleo y el ejecutor comparten incentivos económicos, como recompensa por el trabajo bien o la consecución de sus objetivos, lo que ayuda a todos.

**Liderazgo transformacional:** El líder transformacional se centra en el capital humano de las empresas, en sus trabajadores, y se cree que la transformación es posible con su compromiso y confianza.

# Bibliografía

UDS. (2025 ). UNIDAD III MOTIVACIÓN Y UNIDAD IV GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN .  
En UDS, *ANTOLOGIA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL* (págs. 59-62, 65-74, 89-  
92, 95-98, 103-106). COMITAN DE DOMINGUEZ .

