



UDS

Mi Universidad

Mapa conceptual

Nombre del alumno (a): Susana García Zurita

Nombre del tema: Motivación y grupos en la organización

Parcial: I ro

Nombre de la Materia: Psicología organizacional

Nombre del profesor: Cynthia Álvarez Poumian

Nombre de la Licenciatura: Trabajo social y gestión comunitaria

Cuatrimestre: 6to

Pichucalco, Chiapas a 17 de junio 2025

MOTIVACIÓN

Características de las personas motivadas

Algunas de ellas son:

- Tienen confianza en sus habilidades y talentos.
- Conocen sus fortalezas y debilidades.
- Saben reconocer sus errores.
- Tienen una actitud positiva.
- Son persistentes y perseveran para lograr sus metas.
- Tienen muy claros sus objetivos.

Teoría de Douglas McGregor "X" y "Y"

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

Douglas McGregor identificó

Dos actitudes en las personas, que pudo analizar y relacionar con aspectos del comportamiento humano y de la motivación, que posteriormente se conocieron como la teoría X y la teoría Y.

LA TEORIA X

- 1: Representa el punto de vista tradicional sobre la dirección y el control de los recursos humanos:
- 2: Debido a la tendencia humana a rehuir el trabajo, la mayor parte de las personas tienen que ser obligadas a trabajar por la fuerza, dirigidas, controladas y amenazadas.

- 3: El ser humano común prefiere que lo dirijan, quiere esquivar responsabilidades, tiene pocas ambiciones y desea, más que nada, seguridad.
- 4: El eje de la motivación de la teoría X es el binomio recompensa-penalización.

LA TEORIA Y

- 1: Las metas de empleados y empresa no están en conflicto se basa en:
- 2: El desarrollo del esfuerzo en el trabajo (mental o físico) es tan natural como el descanso.
- 3: Los objetivos de la empresa se asocian a compensaciones por su logro: satisfacción de las necesidades personales y realización personal.

- 4: Desde la teoría Y se entiende que es responsabilidad y tarea de la dirección el crear las condiciones adecuadas para que las personas puedan ejercitar todas sus cualidades.
- 5: Los líderes promueven una dirección más participativa y ofrecen medios para que los empleados se sientan parte de la organización.

Concepto de motivación

La motivación también 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.

Naturaleza de la conducta humana

Según Chiavenato son tres:

- 1: **El comportamiento es causado:** es decir, existe una causa interna o externa que origina el comportamiento humano.
- 2: **El comportamiento es motivado:** los impulsos, deseos, necesidades o tendencias, son los motivos del comportamiento.
- 3: **El comportamiento está orientado hacia objetivos.**

Son aprendida a través de:

- 1: **La cultura:** va moldeando nuestro comportamiento y creando nuestras necesidades.
- 2: Las normas morales, las leyes, las costumbres, las ideologías y la religión, influyen también sobre la conducta humana.

MOTIVACIÓN

Jerarquía de las necesidades de Maslow

La Teoría de la Jerarquía de necesidades fue formulada por Abraham Maslow en el año 1943, 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.

Se clasifican en:

1: Necesidades fisiológicas: incluye alimentación, protección contra el dolor o el sufrimiento, sexo, respiración, hidratación, descanso.

2: Necesidades de seguridad: necesidad de sentirse seguro y protegido, vivienda, empleo.

3: Necesidades sociales: incluye amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto.

4: Necesidades de estima: se trata de la forma en que una persona se percibe y evalúa, cómo la autoestima, el amor propio y la confianza en uno mismo.

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

Teoría de las necesidades Adquiridas de McClelland

La teoría 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 necesidades son:

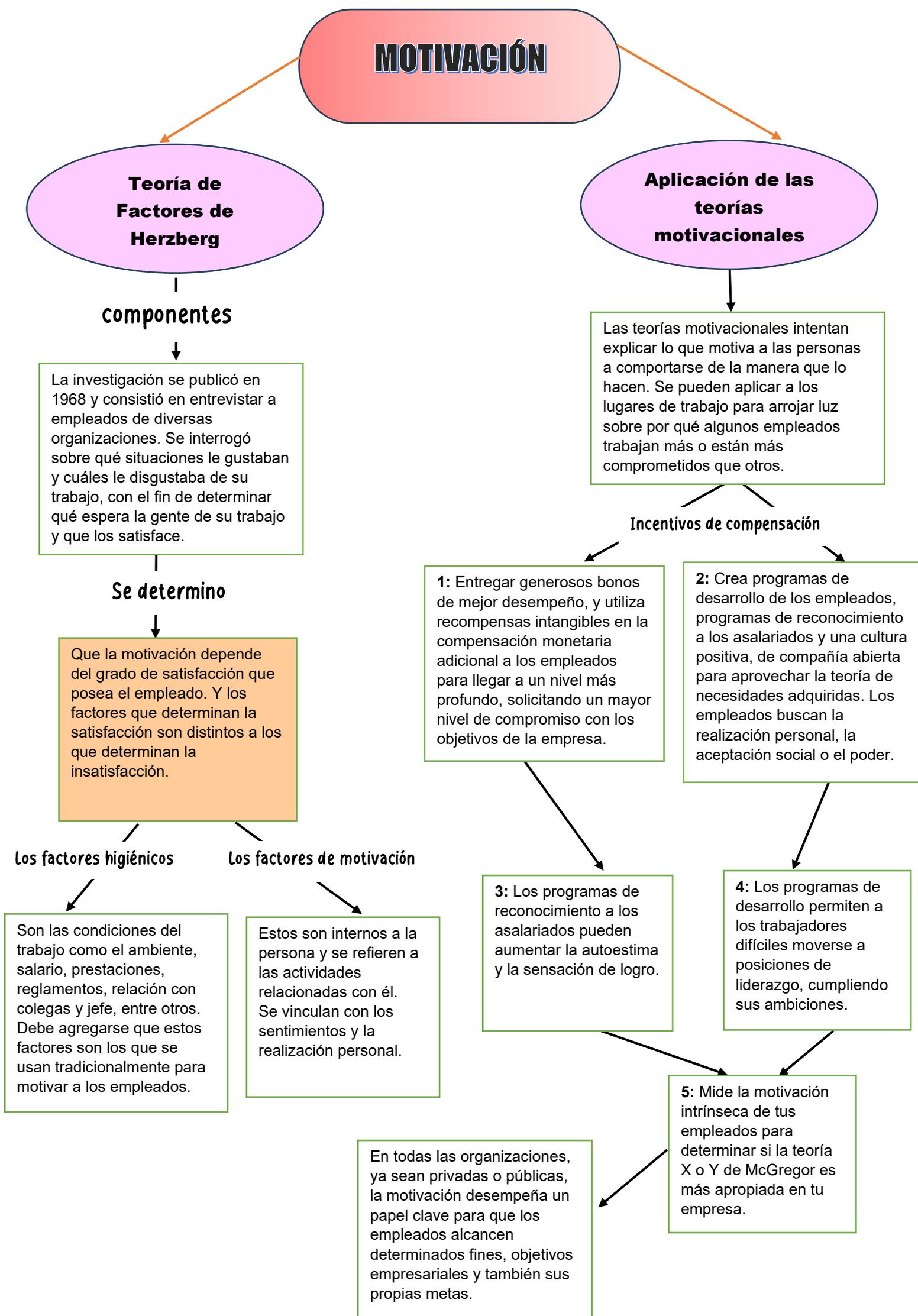
1: Realización o Logro: Es la necesidad de asumir riesgos, de comprometerse en un proyecto, en ser los mejores resolviendo problemas; siempre y cuando el sujeto sienta que no son muy fáciles como para que no sea un verdadero reto.

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

3: Afiliación: En el trabajo no solo se manifiesta con la búsqueda de relaciones amistosas con los compañeros, sino también con las tareas cooperativas con resultados recíprocos y solidarios.

Cuatro tipos de técnicas

1. Técnica de Asociación
2. Técnica de Complementación
3. Técnica de Construcción
4. Técnica de Expresión



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.

Grupos formales

Se entiende por grupos formales aquellos que define la estructura de la organización, con trabajos designados que establecen tareas.

Grupos no formales

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

Se reúnen en grupo por:

- Seguridad
- Estatus
- Autoestima
- Pertenencia
- Logro de metas

Integración de grupos de trabajo

En cualquier organización se crean grupos sociales, pero también 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, así como la forma idónea de manejarlos.

Se debe tomar en cuenta

- 1: Existirán diferentes personalidades, pertenecientes a cada colaborador.
- 2; La manera de asimilar la información y las indicaciones variaran de una persona a otra.
- 3: La percepción de la realidad será variable de acuerdo a diversos factores.

Manejo de grupos de trabajo

Las personas que se encuentren al frente de una organización o como cabeza de grupo deben poseer determinadas características específicas, tales como:

característica

- 1: La creatividad
- 2: El dinamismo
- 3: El adecuado manejo de los canales de comunicación con sus colaboradores.
- 4: El apoyo a los miembros de su equipo para lograr alcanzar las metas individuales.

- Percepción social
- Los estereotipos
- Personificación
- Representación contraste
- Atribución de motivos y causalidad

Administración de grupo y trabajos

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, como consecuencia de algunos comportamientos individuales distinguimos.

Diferentes roles

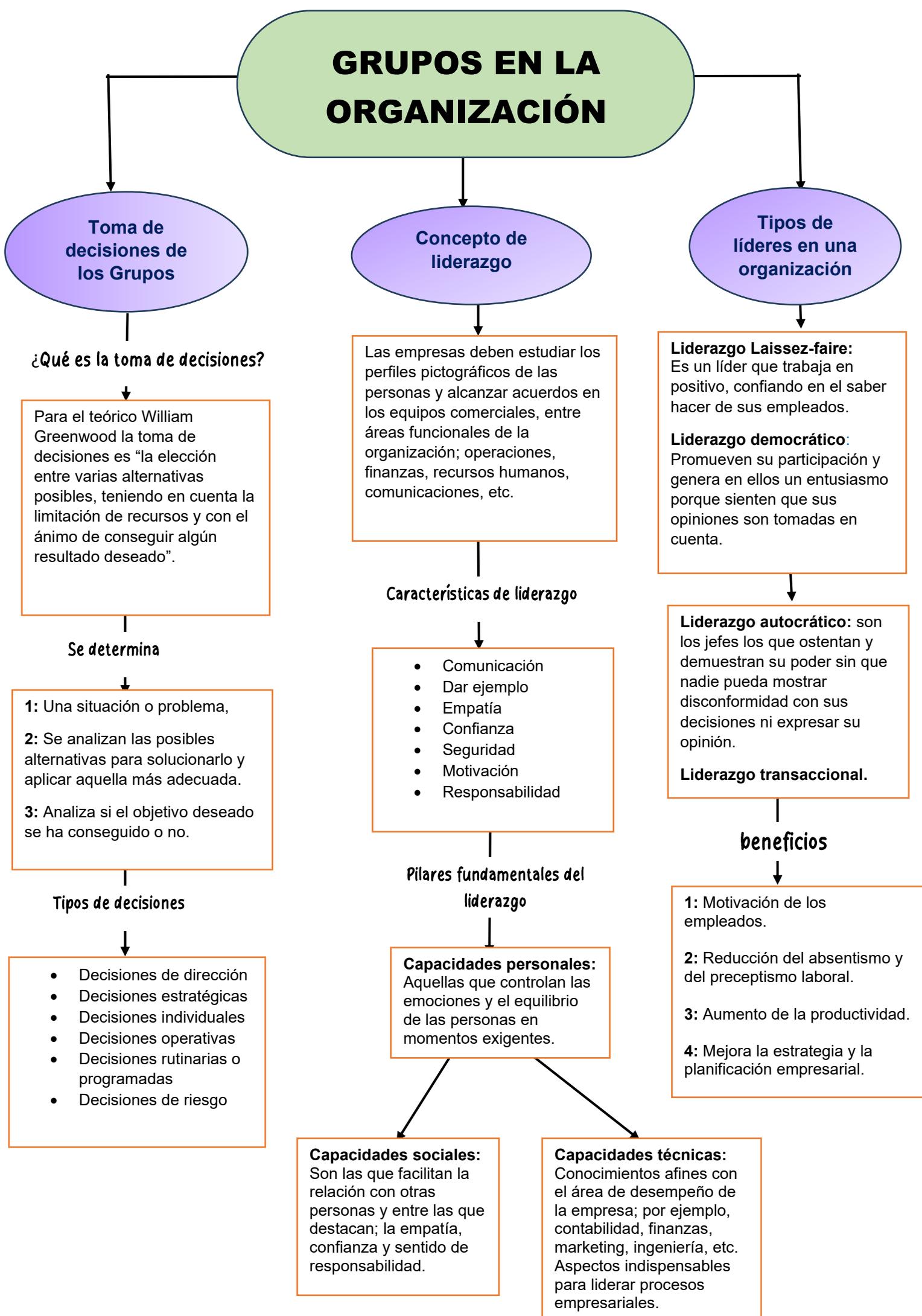
1. Dinamizador
2. Co-dinamizador
3. Observador
4. Negociador
5. Mediador

permiten

El desarrollo personal o crecimiento personal y 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.

El crecimiento debe ser

- Es integral
- Es evolutivo
- Es continuo



Bibliografía

Motivación y Grupos de Organización. (2025). En UDS, *Antología de Psicología organizacional* (págs. 59-106). Comitán de Domínguez.