



Mapa conceptual

Nombre del Alumno: Gumerciendo Pérez Pérez

Nombre del tema: Motivación y grupos en la organización

Parcial: I

Nombre de la Materia: Psicología organizacional

Nombre del profesor: LIC. Cynthia Álvarez Puomian

Nombre de la Licenciatura: Trabajo social y gestión comunitaria

Cuatrimestre: 6to

Motivación

Concepto de motivación

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

Por lo que

Es considerada como un impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción.

Según Chiavenato

Existen tres premisas que explican el comportamiento:

- El comportamiento es causado.
- El comportamiento es motivado.
- El comportamiento está orientado hacia un objetivo.

Además

Algunas conductas son aprendidas, de nuestra sociedad y de nuestra cultura.

Características de las personas motivadas

1. Tienen confianza en sus habilidades y talentos: Confía en sí misma y tiene mucho que ver con la autoestima.

Así como también

2. Conoce sus fortalezas y debilidades: Se enfocan en las cosas que dominan y no pierden el tiempo en las que no.

3. Saben reconocer sus errores: Busca la forma de mejorar.

4. Tienen una actitud positiva: No se deja ganar por las circunstancias.

5. Son persistentes y perseveran para lograr sus metas: No se rinden fácilmente.

6. Tienen muy claro sus objetivos: No tienen dudas en lo que quiere lograr.

Teoría de Douglas McGregor X y Y

Inició sus trabajos relacionados con el lado humano de las empresas, la forma de pensar y administrar, el objetivo era verificar la validez y confiabilidad del instrumento de medida utilizado en la investigación de grupos.

Así

Identifico dos actitudes en las personas, que se conocieron como la teoría (X y Y).

Teoría X

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

Teoría Y

Dice que parte de los empleados quieren y necesitan trabajar, y entiende que es responsabilidad de la dirección el crear las condiciones adecuadas.

Jerarquía de las necesidades de Maslow

Esta teoría, se explica e ilustra en una pirámide: en la base están las necesidades básicas y en la cúspide las más complejas.

1. Necesidades fisiológicas: Se les llama también necesidades biológicas y existe satisfacción, para garantizar la supervivencia del individuo.

2. Necesidades de seguridad: Se trata de estar libre de peligros.

3. Necesidades sociales: Están relacionadas con la vida del individuo en la sociedad.

4. Necesidades de estima: ES la forma en la que una persona se percibe y evalúa.

5. Necesidades de autorrealización: Son las más elevadas y se obtiene a lo largo de la vida.

MOTIVACIÓN

Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland

Teoría de factores de Herzberg

Aplicación de las teorías motivacionales

David McClelland y sus socios, explican que las personas poseen tres necesidades que operan a nivel inconsciente y son adquiridas a lo largo de la vida mediante el aprendizaje.

Consistió en entrevistar a empleados de diversas organizaciones. Se interrogó sobre qué situaciones le gustaban y cuáles le disgustaba de su trabajo, con el fin de determinar qué espera la gente de su trabajo y que los satisfice.

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

Realización o logro

De este modo

Es la necesidad de asumir riesgos, siempre y cuando el sujeto sienta que no son muy fáciles como para que no sea un verdadero reto y tampoco imposibles como para frustrarse.

De esta manera
Se determinó que la motivación depende del grado de satisfacción que posea el empleado y se encontraron dos factores.

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

Poder

Por ejemplo

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

Los factores higiénicos

Pueden utilizar estrategias de compensación tradicionales e innovadoras para aprovechar la teoría de las expectativas, en la que cada empleado es bonificado de acuerdo con su desempeño.

Son las condiciones del trabajo como el ambiente, salario, prestaciones, reglamentos, relación con colegas y jefe, entre otros.

También

Afiliación

Los factores de motivación

Es el deseo relacionarse con los demás, desarrollar relaciones con muchas personas y sentirse valorado por ellas.

Estos son internos a la persona y se refieren a las actividades relacionadas con él. Se vinculan con los sentimientos y la realización personal. Algunos son: uso pleno de las habilidades personales, libertad de decisión, autonomía, definición de metas, etc.

Pueden crea programas de desarrollo de los empleados, programas de reconocimiento a los asalariados y una cultura positiva, de compañía abierta para aprovechar la teoría de necesidades adquiridas.

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, de los cuales existen dos los grupos formales y no formales.

Grupos formales

aquellos que define la estructura de la organización, con trabajos designados que establecen tareas. En los grupos formales los comportamientos que alguien debe tener quedan estipulados por las metas organizacionales y se dirigen al cumplimiento de éstas.

Grupos no formales

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

Se necesitan de los grupos por:

1. Seguridad
2. Estatus
3. Autoestima
4. Pertenencia
5. Logro de metas

Integración de grupos de trabajo

La raza humana por naturaleza tiende a realizar asociaciones para lograr su sobrevivencia, y en el ambiente organizacional no es la excepción, en cualquier organización se crean grupos sociales, pero también se crean grupos de trabajo para lograr la materialización de diferentes objetivos.

Por lo que

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

- Las diferencias.
- La percepción de la realidad.
- La manera de asimilar información

Además de

1. La percepción social.
2. Los estereotipos.
3. Personificación.
4. Representación contrate.
5. Atribución de motivos y casualidad.

Administración de grupos y trabajos

Los roles son los papeles que una persona desempeña cuando participa en la actividad de un grupo de los cuales existen: rol esperado, y rol ejercido.

De este modo

El funcionamiento de un grupo es resultado de los roles que desempeñan los miembros de este, y conocerlos permite comprender los éxitos y dificultades

Funciones del personal administrativo

- 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 corporativos existentes.
- Realizar gestiones asociadas a la compra y a la venta de productos y servicios.

GRUPOS EN 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.

De tal modo

Que marcan su devenir tanto en el corto como en el largo plazo, pudiendo llevarlas al éxito, pero también al fracaso.

Para William Greenwood

La toma de decisiones es la elección entre varias alternativas posibles, teniendo en cuenta la limitación de recursos y con el ánimo de conseguir algún resultado deseado.

Tipos de decisiones a tomar en una empresa

- Decisiones de dirección.
- Decisiones estratégicas.
- Decisiones individuales.
- Decisiones operativas.
- Decisiones rutinarias.
- Decisiones de riesgo.

Concepto de liderazgo

Es la capacidad de influir, motivar y guiar a un grupo de personas hacia el logro de un objetivo común, inspirándolas a alcanzar su máximo potencial.

Por lo que un buen líder debe tener:

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

Además, también debe tener lo siguiente

- Capacidades personales: Aquellas que controlan las emociones y el equilibrio.
- Capacidades técnicas: Conocimientos afines con el área de desempeño.
- Capacidades sociales: Son las que facilitan la relación con otras personas.

Tipos de líderes en una organización

Liderazgo Laissez-faire

Es un líder que trabaja en positivo, confiando en el saber hacer de sus empleados, deja la libertad a sus empleados para que realicen las tareas a como mejor les resulte.

Liderazgo democrático

Los líderes que apuestan por esta tipología creen firmemente en la relevancia de la implicación de sus empleados.

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.

Liderazgo transaccional

Se basa en el intercambio, habitualmente de incentivos económicos

Liderazgo transformacional

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

Bibliografía

Universidad, UDS. (2025). Motivación y Grupos en la organización . *Antología Psicología Organizacional* , 59-109.