



# Mapa Conceptual

*Nombre del Alumno: Ana Cristal García Sánchez*

*Nombre del tema: Motivación y grupos en la organización*

*Parcial: I*

*Nombre de la Materia: Psicología Organizacional*

*Nombre del profesor: Cynthia Álvarez Poumian*

*Nombre de la Licenciatura: Trabajo social y gestión comunitario*

*Cuatrimestre: 6to*

*Fecha: 15/06/25*

*PICHUCALCO, CHIAPAS*

# MOTIVACIÓN

## Concepto de motivación

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

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.

Según

Chiavenato, existen tres premisas que explican la naturaleza de la conducta humana.  
\* El comportamiento es causado  
\* El comportamiento es motivado  
\* El comportamiento está orientado hacia objetivos

Algunas conductas son totalmente aprendidas; precisamente, la sociedad va moldeando en parte la personalidad.

## Características de las personas motivadas

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

Fortalezas y debilidades

Las personas motivadas no se detienen a lamentarse por que no pueden hacer algo en particular, sino que lo aceptan y se enfocan en dedicar energía a aquellas cosas que sí pueden lograr.

Reconocer sus errores

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

Tienen una actitud positiva

Las personas con estas características suelen asumir la vida con mucho aplomo y no se dejan ganar por las circunstancias.

## Teoría de Douglas McGregor

El objetivo de este trabajo fue determinar en el contexto mexicano, la validez y confiabilidad del instrumento de medida utilizado en la investigación de grupos.

En

La actualidad, las teorías X y Y son consideradas un referente en las ciencias administrativas, en la motivación.

LA TEORIA X

La teoría X, que representa el punto de vista tradicional sobre la dirección y el control de los recursos humanos

LA TEORÍA Y

La teoría Y, propuesta que parte de la idea de que los empleados quieren y también necesitan trabajar y, por tanto, las metas de empleados y empresa.

## Jerarquía de Maslow

La teoría 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.

Necesidades fisiológicas

Incluye alimentación, protección contra el dolor o el sufrimiento, sexo, respiración, hidratación, descanso, entre otros.

Necesidades de seguridad

Se trata de estar libre de peligros (reales o imaginarios) y estar protegido contra amenazas del entorno.

Necesidades sociales

Incluye amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto.

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.

# MOTIVACIÓN

## Adquiridas de McClelland

La teoría fue desarrollada por David McClelland y sus socios en el año 1961.

Realización o Logro

Es la necesidad de asumir riesgos, de comprometerse en un proyecto, en ser los mejores resolviendo problemas.

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

Teoría de los Factores de Higiene y Motivación- fue fruto de un trabajo de investigación del psicólogo Frederick Herzberg.

Los factores higiénicos

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

Los factores de motivación

Estos son internos a la persona y se refieren a las actividades relacionadas con él. Se vinculan con los sentimientos y la realización personal.

Las necesidades sociales, de estima y autorrealización (necesidades de orden superior) se relacionan con los factores motivacionales, y al mismo tiempo, con las necesidades adquiridas de McClelland.

## Aplicación de las teorías motivacionales

Las teorías motivacionales intentan explicar lo que motiva a las personas a comportarse de la manera que lo hacen.

La

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

Esta

Teoría prioriza la premisa de que, para cada tarea específica, los empleados proponen una cantidad de esfuerzo proporcional a su percepción del valor de la compensación que recibirán.

Necesidades sociales

Las organizaciones, ya sean privadas o públicas, la motivación desempeña un papel clave para que los empleados alcancen determinados fines, objetivos empresariales y también sus propias metas.

# 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.

En

Los grupos formales los comportamientos que alguien debe tener quedan estipulados por las metas organizacionales y se dirigen al cumplimiento de éstas.

Ejemplo

Grupo formal es la tripulación de un avión comercial que consta de seis miembros.

Grupo no formal son los tres empleados de departamentos diferentes que almuerzan juntos de manera regular.

## Administración de grupo y trabajos

Los roles son los papeles que una persona desempeña cuando participa en la actividad de un grupo.

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

Desarrollo

Personal o crecimiento personal 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.

Pueden cambiar o crear nuevos comportamiento y actitudes. Gracias a estas nuevas ideas y comportamientos, las personas pueden mejorar su calidad de vida.

## Integración de grupos de trabajo

En la sociedad rural donde hay castas, se nace en un status social y en un trabajo prefijado, por lo que no es necesario unirse a grupos especiales ya que la familia sirve para cualquier necesidad.

Integración de grupos de trabajo

La manera de asimilar la información y las indicaciones variaran de una persona a otra dependiendo de las características socio culturales de cada uno de ellos.

Existirán diferentes personalidades, pertenecientes a cada colaborador.

La percepción de la realidad será variable de acuerdo a diversos factores, tales como la edad.

# GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN

## Toma de decisiones de los Grupos

En el transcurso de nuestras vidas tomamos cientos de decisiones, cuyas consecuencias nos afectan tanto de forma positiva como negativa.

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.

El

Teórico 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»

## Concepto de liderazgo

La aparición de los primeros líderes se remonta a antes de Cristo. Platón ya planteó en su obra cuáles son las cualidades de un líder.

Características del liderazgo

- \*Dar ejemplo
- \*Responsabilidad
- \*Empatía
- \*Seguridad
- \*Motivación

Los tres pilares fundamentales del liderazgo

- \*Capacidades personales
- \*Capacidades técnicas
- \*Capacidades sociales

## Tipos de líderes en una organización

Liderazgo Laissez-faire  
Es un líder que trabaja en positivo, confiando en el saber hacer de sus empleados.

Liderazgo democrático

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

Liderazgo autocrático

En el 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, del jefe al empleado, como recompensa por el trabajo bien hecho o la consecución de sus objetivos.

## BIBLIOGRAFÍA

MOTIVACIÓN Y GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN. (2025). En UDS, *PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL* (págs. 59-109). COMITAN DE DOMINGUES .