

**Nombre del alumno: Max Eder Gómez de los santos**

**Nombre del profesor: Lic. Antonio galera Pérez**

**Nombre del trabajo: ensayo**

**Materia: psicología organizacional**

**Grado: 6**

**Grupo: "A"**

PASIÓN POR EDUCAR

## CONFLICTO Y FRUSTRACIÓN

Hoy el trabajo cumple un conjunto mucho más amplio de funciones, e incluso puede llegar a constituir todo un estilo de vida. Es importante por tanto que éste revista unas características satisfactorias, de lo contrario, el trabajo se convierte en una fuente frecuente e importante de frustración. La organización ha de cuidar con esmero que el interés en el propio trabajo se mantenga debido a su carácter intrínseco.

Así se tendrán en cuenta toda una serie de atributos, como la creatividad, la variedad, el enriquecimiento del trabajo, la autonomía, la complejidad e incluso la dificultad a la hora de diseñar una determinada tarea. Remuneración o salario.

En los status profesionales más elevados generan mayor índice de satisfacción. Hay que tener presente que los salarios en las profesiones elevadas son más altos, así que no es de extrañar que se afirme que los trabajadores mejor pagados son generalmente los más satisfechos. Parece que un buen salario afecta a la satisfacción, pero como ya se ha indicado no conduce necesariamente a una mayor productividad. Promoción. Al igual que el salario, la posibilidad de ascenso o de promoción es tomada como un incentivo o recompensa que la organización otorga. Herzberg y colaboradores (1959) encontraron que el reconocimiento y la promoción eran las causas principales de la satisfacción positiva.

Las posibilidades de promoción no satisfacen del mismo modo a todas las personas. Se encuentran diferencias de acuerdo con las expectativas de cada persona y su modo de valorar metas. Seguridad de empleo. La incertidumbre en un empleo no genera sentimientos de satisfacción. Pero, es más, la seguridad en el empleo ocupa uno de los primeros lugares entre los factores de satisfacción por orden de importancia. Los status más altos atribuyen menos importancia a la seguridad de empleo que los niveles más bajos.

Una organización consta de diferentes grupos de partes interesadas, cada uno de los cuales colabora con la organización a cambio de recompensas.

Dichas partes interesadas cooperan unas con otras para contribuir, junto con los recursos que una organización necesita, en la producción de bienes y servicios. Al mismo tiempo, esas partes interesadas compiten entre sí por los recursos que la organización genera de estas actividades conjuntas. Para producir bienes y servicios, una organización necesita las habilidades y capacidades de los gerentes y empleados, el capital proporcionado por los accionistas y los insumos que proporcionan los proveedores. Sin embargo, las partes interesadas internas y externas, como los empleados, la administración y los accionistas compiten por su participación en las recompensas y los recursos que dicha organización genera.