

CUADRO SINÓPTICO.

MATERIA: PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL.

LIC. MARIA CARMEN MARTINEZ.

PRESENTA:

LISBETH PEREZ LOPEZ.

**LICENCIATURA: TRABAJO SOCIAL Y GESTIÓN
COMUNITARIA.**

CUATRIMESTRE: SEXTO.

GRUPO: "A".

A 18 DE JULIO DEL 202

Motivación

Teorías de Motivación

Murray (1938) autor básico en el desarrollo de las teorías motivacionales según él “una necesidad es un constructo mental que representa una fuerza”

Mc Clelland necesidad de poder, necesidad de tener influencia sobre otros y la posibilidad de ejercer control sobre ellos.

Implicaciones Para el desempeño y satisfacción.

La satisfacción laboral es una función de las actividades laborales estimulantes o del contenido del trabajo mientras que la insatisfacción laboral es una función del ambiente del modo de supervisión, de las relaciones con los compañeros y del contexto laboral general, es decir, los factores higienizadores.

Conflicto

El conflicto organizacional es el choque que ocurre cuando un grupo tiene un comportamiento dirigido hacia las metas que bloquea o estorba las de otros.

Teorías fundamentales del conflicto.

Louis R. Pondy desarrollo un modelo útil de conflicto organizacional.

Su modelo proporciona muchas pistas de cómo controlar y administrar el conflicto dentro de una organización.

Pondy considera el conflicto como un proceso que consta de cinco episodios o etapas.

Motivación

Conflicto Lactante.

En la primera etapa del modelo de Pondy, no existe ningún conflicto, sin embargo el potencial para que surja uno esta presente, si bien latente, debido a la manera en que la organización opera.

Conflicto Percibido.

Inicia cuando subunidad un grupo de partes interesadas perciben que sus metas se están frustrando por las acciones de otro grupo.

En esta etapa cada subunidad comienza a definir porque surge un conflicto y analizar los sucesos que hacen que este haya surgido.

Conflicto Sentido.

Las subunidades en conflicto desarrollan rápidamente una respuesta emocional hacia la otra.

Conflicto Manifiesto.

Una subunidad se venga de otra intentando hacer fracasar sus metas.

El conflicto manifiesto puede tomar muchas formas, la agresión entre las personas y los grupos es común.

Una forma muy eficaz del conflicto manifiesto es la agresión pasiva, es decir frustrar las metas de oposición no haciendo nada.

Secuelas del Conflicto.

Cada episodio de conflicto deja secuelas de conflicto que afectan la manera en que ambas partes perciben y reaccionen ante futuros episodios.

