

Psicología Organizacional

Cuadro sinoptico

Lic:

Maria Del carmen Briones

Alumno o (a):

Merary Asurym López Roblero

Grupo, Semestre y Modalidad:

6to cuatrimestre "A" Trabajo Social

Nuevo amatenango

18-07-2020

MOTIVACION

La teoría de las necesidades de Murray y la investigación

Murray 1938 es uno de los autores básicos en el desarrollo de las teorías motivacionales basadas en el estudio de las necesidades de los sujetos humanos. Una necesidad es un constructo mental que representa una fuerza que organiza la percepción, la apercepción, la con nación y la acción de manera que la situación insatisfactoria existente sea modificada según una determinada dirección Murray partía de la existencia de un número relativamente amplio de necesidades específicas que impulsaban la conducta humana.

La jerarquía de necesidades de maslow y aportaciones de mcgregor.

Se basa en la afirmación de que el pensamiento es activado por las necesidades básicas que resultan de la privación de los objetos que normalmente las satisfacen. Maslow distingue cinco tipos de necesidades: Necesidades fisiológicas; relevantes para la supervivencia básica del organismo. Necesidades de seguridad; de tener una existencia libre de amenazas en un medio relativamente estable. Necesidades sociales; que incluyen la amistad, el cariño y de pertenencia. Necesidades de estimación o autoestima que se relacionan con las autopercepciones del propio sujeto. Necesidades de auto-actualización o autorrealización

El modelo jerárquico erc de Alderfer.

Alderfer ha intentado reformular los modelos de Maslow agrupando las distintas necesidades de los individuos en tres categorías y tratando de reformular las relaciones jerárquicas existentes entre ellas. Las categorías establecidas son necesidades de existencia, relacionadas con los requisitos materiales para la supervivencia, como la comida, el agua, el oxígeno. Necesidades de relación interpersonal y de interacción con otras personas. Necesidades de crecimiento o desarrollo personal en aquellas capacidades, aptitudes, sentimientos, que el propio sujeto valora positivamente en su persona.

Teorías de las valencias y expectativas.

Uno de los primeros esfuerzos realizados fue la formulación de Georgopoulos, Mahoney y Jones 1957 de las hipótesis relacionadas con la vía hacia los objetivos. Señalan que el comportamiento de un sujeto está en función de las necesidades, las expectativas y las constricciones de la situación y más específicamente, ese comportamiento se ve como una función de la percepción del camino-meta, del nivel de necesidad y del nivel de libertad.

Teoría del establecimiento de metas.

La teoría del establecimiento de metas u objetivos formulada en el contexto organizacional por Locke. Reconoce un papel motivacional central en las intenciones de los sujetos a la hora de realizar una tarea. Son los objetivos o metas que los sujetos persiguen con la realización de la tarea los que determinarán, en buena parte, el nivel de esfuerzo que emplearán en su ejecución.

Implicaciones para el desempeño y la satisfacción

De acuerdo con la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, resultarán más satisfactorios para los empleados aquellos puestos capaces de cubrir una mayor cantidad de las necesidades señaladas por Maslow. Los diferentes puestos de trabajo, en función de las necesidades que éstos llegan a cubrir con eficacia, producirán una satisfacción diferencial en los distintos individuos según el nivel de la jerarquía de necesidades en la que éstos se encuentran y de acuerdo con las necesidades que resultan en cada caso prepotentes.

Conflicto y frustración

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.

Teorías fundamentales del conflicto modelo de Pondy del conflicto organizacional

Etapa 1: conflicto latente En la primera etapa del modelo de Pondy, llamada el conflicto latente, no existe ningún conflicto; sin embargo, el potencial para que surja uno está presente, si bien latente, debido a la manera en que la organización opera.

Etapa 2: conflicto percibido La segunda etapa del modelo de Pondy, el conflicto percibido, inicia cuando una subunidad o un grupo de partes interesadas perciben que sus metas se están frustrando por las acciones de otro grupo.

Tipos de conflictos

Conflicto interpersonal: ocurre entre dos individuos

Conflicto individuo-grupo: puede ocurrir entre un individuo y un grupo con la misma facilidad con que ocurre entre dos individuos

Conflicto grupo-grupo: ocurre entre dos o más grupos. En el entorno académico, el conflicto grupo-grupo se da anualmente ya que los departamentos luchan por las asignaciones de presupuesto y espacio.

Frustración

La frustración menor es el estrés que enfrentamos en nuestra vida diaria, y podría incluir irritación como por detenerse en el tráfico o no poder obtener alguna información en la biblioteca. Las frustraciones menores pueden poner a prueba nuestra paciencia, pero por sí mismas no son un problema y suelen tener una corta duración, como una hora o algunas pocas.

Reacciones a la frustración

Las frustraciones menores se pueden manejar mediante la toma de perspectiva. La toma de perspectiva significa calificar la frustración en una escala del 1 al 10, donde 10 significa que la situación provoca altos niveles de irritación.