

Cuadro Sinóptico: TEORÍAS DE MOTIVACIÓN

LIC. MARIA DEL CARMEN BRIONES MARTINEZ

PRESENTA EL ALUMNO:

Anel Del Rocío Gordillo Domínguez

GRUPO, CUATRIMESTRE y MODALIDAD:

**6to. Cuatrimestre “A” Trabajo Social
Semiescolarizado**

Frontera Comalapa, Chiapas

16 de Julio de 2020.

TEORÍAS DE MOTIVACIÓN

TEORÍAS DE MOTIVACIÓN

- Teoría de necesidades de Murray
- jerarquía de necesidades de Maslow
- Modelo jerárquico ERC De ALDERFER

- Teoría de las valencias y expectativas
- Teoría del establecimiento de metas
- Teoría de la equidad
- Condicionamiento operante
- Teorías motivacionales

TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

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 connación, etc.

Los individuos con elevada necesidad de poder prefieren situaciones competitivas y orientadas hacia el status y suelen estar más preocupados por ganar prestigio e influencia que por una realización efectiva.

IMPLICACIONES PARA EL DESEMPEÑO Y LA SATISFACCIÓN

- Modelos teóricos de la satisfacción laboral
- Teoría del grupo de referencia
- Teoría de valores: el modelo de Locke
- Eventos y condiciones que causan satisfacción laboral: Carácter intrínseco del trabajo, Remuneración o salario, Promoción, Seguridad de empleo.

El modelo original fue propuesto en 1959 por Herzberg, Mauser y Snyderman, en un estudio en el que se ocupaban de la investigación de las causas de la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo de ingenieros y contables.

CONFLICTO

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.

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. El conflicto puede ser beneficioso porque puede superar la inercia organizacional y conducir al aprendizaje y al cambio.

TEORÍAS DE MOTIVACIÓN

TEORÍAS FUNDAMENTALES DEL CONFLICTO

- Modelo de Pondy del conflicto organizacional
ETAPA 1: Conflicto Latente (Interdependencia, diferencias en las metas y prioridades, factores burocráticos, criterios incompatibles en el desempeño y competencia por los recursos escasos.

- ETAPA 2: Conflicto Percibido
- ETAPA 3: Conflicto Sentido
- ETAPA 4: Conflicto Manifiesto
- ETAPA 5 Secuelas del conflicto

TEORÍAS FUNDAMENTALES DEL CONFLICTO

No importa cómo o por qué surge, los gerentes pueden usar el modelo de Pondy para interpretar y analizar una situación de conflicto y tomar acciones para resolverla, por ejemplo, rediseñando la estructura de la organización.

Cada episodio de conflicto deja secuelas de conflicto que afectan la manera en que ambas partes perciben y reaccionan ante futuros episodios. Si un conflicto se resuelve antes de que llegue a la etapa de conflicto manifiesto, entonces la secuela promoverá buenas relaciones.

TIPOS DE CONFLICTO

El **conflicto interpersonal** ocurre entre dos individuos.
El **conflicto individuo-grupo** suele ocurrir cuando las necesidades del individuo son distintas de las necesidades, metas o normas del 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 90 de presupuesto y espacio. En la industria, las divisiones de una compañía suelen entrar en conflicto por las mismas razones.

FRUSTRACIÓN Y REACCIONES

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. Estas frustraciones de corta duración pueden arrastrarse hasta el siguiente día y luego al otro.

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. Asegurarse de no "hacer una tormenta en un vaso de agua" puede ayudarle a no tener que lidiar con los efectos prolongados del estrés.