

Cuadro Sinóptico

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

MOTIVACION

Psic. María del Carmen Briones Martínez

PRESENTA EL ALUMNO:

López González Enner Antonio

GRUPO, CUATRIMESTRE y MODALIDAD:

6.to Cuatrimestre “A” Trabajo Social

Frontera Comalapa Chiapas

15 de julio del 2020

TEORIAS DE MOTIVACION

Murray partía de la existencia de un número relativamente amplio de necesidades específicas que impulsaban la conducta humana. Entre ellas señalaba las siguientes: necesidad de degradación, de logro, afiliación, agresión, autonomía, contracción, defensa, diferencia, dominación, exhibición, evitación del daño, evitación de la vergüenza, protección, orden, juego, rechazo, sexo, consolación y comprensión

LA JERARQUÍA DE NECESIDADES DE MASLOW

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 autoactualización o autorrealización

EL MODELO JERÁRQUICO O ERC DE ALDERFER.

Las categorías establecidas son las siguientes: necesidades de existencia, relacionadas con los requisitos materiales para la supervivencia, como la comida, el agua, el 68 oxígeno, etc. Necesidades de relación interpersonal y de interacción con otras personas. Necesidades de crecimiento o desarrollo personal en aquellas capacidades, aptitudes, sentimientos.

TEORÍAS DE LAS VALENCIAS Y EXPECTATIVAS.

la primera formulación de un modelo de valencias y expectativas amplio y complejo en el área de la motivación laboral se debe a Vroom (1964). Tal modelo intenta predecir las elecciones entre tareas o entre niveles de esfuerzo dentro de una tarea.

TEORÍA DEL ESTABLECIMIENTO DE METAS

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. El modelo formulado por Locke trata de explicar los efectos de esos objetivos sobre el rendimiento.

TEORÍA DE LA EQUIDAD.

se basa en los procesos de comparación social y en la fuerza motivadora de la disonancia cognitiva, ya formulada por Festinger. Esta teoría defiende que la motivación es esencialmente un proceso de comparación social en el que se tiene en cuenta el esfuerzo y los resultados o recompensas recibidos por él y se compara con los resultados y los esfuerzos realizados por otros

LA APORTACIÓN DESDE EL CONDICIONAMIENTO OPERANTE.

En este sentido, esta teoría difiere de las presentadas hasta ahora porque defiende que la mayor parte de la conducta está determinada ambientalmente y no en función de los procesos cognitivos y motivacionales interiores al organismo.

MOTIVACION

Motivación

TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG

En el primero, agrupa una serie de aspectos extrínsecos al propio trabajo que ejercen una función de mantenimiento o de higiene dado que eliminan las preocupaciones de los trabajadores respecto de algunos problemas pero que, realmente, no motivan para la realización del propio trabajo

El segundo grupo de factores incluye aquellos que son, propiamente hablando, motivadores para el trabajo y que se derivan directamente de la relación del sujeto con su trabajo

IMPLICACIONES PARA EL DESEMPEÑO Y LA SATISFACCION

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.

LA TEORÍA DEL GRUPO DE REFERENCIA

Una serie de autores han defendido frente a la conceptualización tradicional de las actitudes como disposiciones relativamente estables y permanentes para la acción, un punto de vista situacional. Entre ellos Salancik y Pfeffer (1978) defienden que los individuos forman sus actitudes a partir de la información disponible en un determinado momento proveniente de su contexto social.

Teoría de los valores: el modelo de Locke.

El estudio de los valores constituye un enfoque cada vez más difundido de la explicación del comportamiento humano. Un valor es una preferencia o prioridad, interés, gusto o disgusto de un sujeto sobre un objeto, evento o situación. Las necesidades pueden diferir en intensidad, pero básicamente son 77 las mismas para todos los hombres, sin embargo, los valores difieren ampliamente no sólo en intensidad sino también en contenido

EVENTOS Y CONDICIONES QUE CAUSAN SATISFACCION LABORAL.

Carácter intrínseco del trabajo. Quedan lejanos los tiempos en los que el hombre tenía que trabajar únicamente para cubrir sus necesidades básicas.

Remuneración o salario. En los estatus profesionales más elevados generan mayor índice de satisfacción.

Seguridad de empleo. La incertidumbre en un empleo no genera sentimientos de satisfacción.

Condiciones de trabajo. Las condiciones materiales de trabajo, como la ventilación, la iluminación, la comodidad, la temperatura, los aparcamientos, los lavabos y otros,

Motivación

CONFLICTO FRUSTRACION

Y

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.

TEORIAS FUNDAMENTALES DEL CONFLICTO

Etapa 1: 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. (Interdependencia, Diferencias en las metas y prioridades, Factores burocráticos, Criterios incompatibles del desempeño, Competencia por los recursos escasos.)

Etapa 2: 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.

Etapa 3: conflicto sentido, las subunidades en conflicto desarrollan rápidamente una respuesta emocional hacia la otra.

Etapa 4: conflicto manifiesto, una subunidad se venga de otra intentando hacer fracasar sus metas.

Etapa 5: secuelas del conflicto Tarde o temprano, el conflicto organizacional se resuelve de alguna manera, con frecuencia por la decisión de algún director senior

TIPOS CONFLICTOS

DE

Conflicto interpersonal El conflicto interpersonal ocurre entre dos individuos.

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

Conflicto grupo-grupo El tercer tipo de conflicto ocurre entre dos o más grupos.

CONFLICTO FRUSTRACION

Y

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

REACCIONES A LA FRUSTRACION

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.