



Nombre del alumno: Vives López Sandy Azucena

CARRERA: Licenciatura en Psicología

6To CUATRIMESTRE

GRUPO LPS19SDC0118-H

CATEDRÁTICO: Hidalgo Martínez Ana Esteli

MATERIA: Psicología Organizacional

Actividad: Reporte de lectura

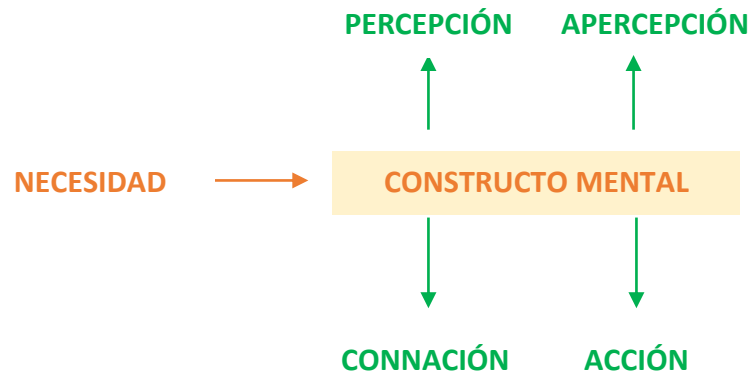
04/06/2020

Comitán, chis.

HENRY MURRAY

Henry Murray, fue un psicólogo estadounidense. Estudió las funciones de la personalidad a través de su teoría "personología", en ella estudiaba como se originan conductas por medio de la *motivación*.

Para Murray una necesidad es un constructo de la mente (cerebro), que organiza y percibe y esta genera una conducta.



Necesidades específicas que impulsan a la conducta humanas:

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.

Necesidades relevantes en el contexto organizacional: La necesidad de logro, poder y dominación.

MC CLELLAND

Define tres motivaciones dentro del contexto organizacional:



MASLOW

Para las organizaciones, la teoría de motivación de Maslow es de interés, ya que tiene un **orden jerárquico** que atiende las necesidades de los miembros por medio de motivación y estrategias.

5 tipos de necesidades divididas en dos grupos:

Nivel inferior: 1. Necesidades fisiológicas.

2. Necesidad de seguridad.

Nivel superior: 3. Necesidades sociales.

4. Necesidad de estimación o autoestima.

5. Necesidad de autorrealización o auto-evaluación.

MC GREGOR

En esta teoría deja a un lado la idea de que el individuo funciona como una máquina, se inclina al *humanismo* y de cómo el individuo tiene resultados positivos por medio de este enfoque.

MCgregor retoma tres niveles de las necesidades de la teoría de Maslow con distinta perspectiva.

1. Necesidades fisiológicas y de seguridad.
2. Necesidades sociales.
3. Necesidades de autorrealización.

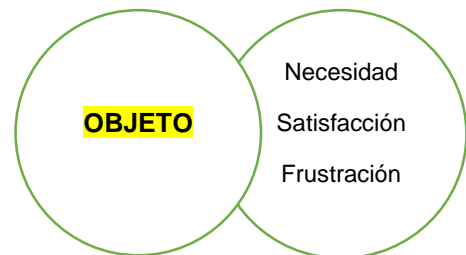
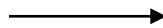
ALDERFER (Modelo jerárquico)

Alderfer, agrupa las necesidades en tres categorías reformulando la teoría de necesidades de Maslow, sin embargo, hace mención que no importa el orden jerárquico, ya que estas necesidades buscan el mismo objetivo que es "satisfacer".

1. Necesidades de relación interpersonal
2. Necesidades de desarrollo personal
3. Necesidades de existencia.

Alderfer formula una serie de proposiciones sobre las relaciones de:

Deseo



TEORÍAS DE LAS VALENCIAS Y EXPECTATIVAS

Georgopoulos, Mahoney y Jones: El comportamiento de un sujeto está en función de las necesidades, las expectativas y las constricciones de la situación.

Vroom: Niveles de esfuerzo se divide en dos variables (la valencia o valor percibido de los resultados de la acción y la expectativa o creencia de que ese esfuerzo permitirá la consecución de esos resultados).

Graen: El esfuerzo que desempeña el sujeto en su rol será el resultado para alcanzar metas.

Preter y Lawler: Tres factores centrales: La expectativa de que el esfuerzo dé buenos resultados en la ejecución, la expectativa de recompensa, y la valencia de esas consecuencias o recompensas para el sujeto.

TEORÍA DEL ESTABLECIMIENTO DE METAS

Esta teoría menciona que las metas u objetivos funcionan como *motivador laboral*. De acuerdo al esfuerzo, rendimiento, eficacia, participación y el mantener los objetivos claros motivaran al comportamiento del sujeto para lograr sus objetivos.

Locke autor de esta teoría, hace mención que tras realizar una tarea bajo un esfuerzo al final obtendrá una recompensa; la recompensa es el objetivo deseado.

TEORÍA DE LA EQUIDAD

Festinger: Se basa en los procesos de comparación social y en la fuerza motivadora de la disonancia cognitiva. El esfuerzo, los resultados o recompensas son importantes para la motivación ante un proceso de comparación social.

Adams:

Cinco puntos relevantes en su formulación teórica:

- El individuo distingue y establece una razón entre contribución y compensación obtenida a cambio.
- Proceso de comparación social.
- La falta de equidad impulsa a la persona a intentar reducir la desigualdad, de manera semejante como lo haría en una situación de disonancia cognitiva.
- Una tensión inducida será mayor cuanto mayor sea la desigualdad percibida.
- Principales reacciones comportamentales que la persona puede tener para reducir esa tensión.

CONDICIONAMIENTO OPERANTE DENTRO DE LA INDUSTRIA Y LA ORGANIZACIÓN.

El condicionamiento en un contexto organizacional funciona de una manera conceptual y a la vez metodológico, sin embargo, las respuestas suelen modificarse porque el ambiente es uno de los procesos que determinan la motivación humana. La modificación de conducta es un procedimiento utilizado en las organizaciones.



- El refuerzo incrementa el rendimiento.
- La conducta se modifica tras el ambiente.
- No funciona de los procesos cognitivos y motivacionales (interiores al organismo).

TEORIAS: SATISFACCION LABORAL / SATISFACCION DE NECESIDADES

En la teoría de *Maslow* menciona que es importante cubrir las necesidades y que tienen que ser satisfechas en repetidas ocasiones para la supervivencia del organismo.

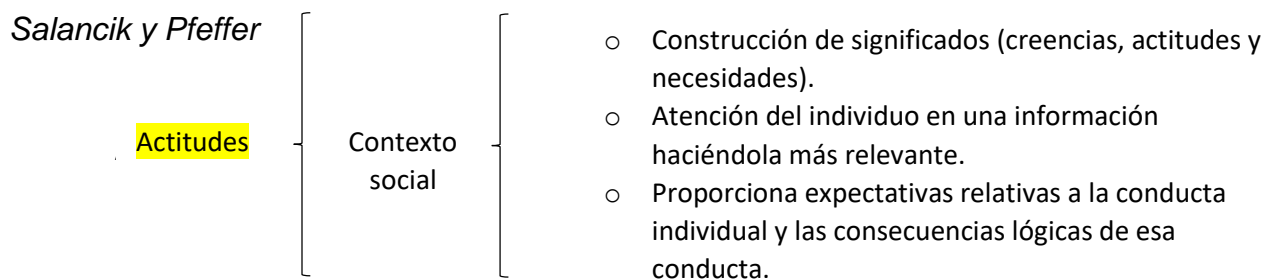
- Los empleados cubren con eficacia los trabajos de acuerdo a las áreas que son asignadas de acuerdo a sus capacidades.

Teoría de los dos factores (Herzberg):

Satisfacción laboral: Factores motivacionales (Actividades laborales estimulantes).

Insatisfacción laboral: Función del ambiente (Relación con los compañeros, modo de supervisión, factores higienizadores).

TEORÍA DEL GRUPO DE REFERENCIA



Hulin: Teorías de referencia como marco para la valoración del trabajo y como criterio que influye en el tipo de **actitudes** que el trabajador desarrolla ante él.

Menciona que el **marco social** que forma el individuo es de acuerdo al ambiente social en donde se desenvuelve.

TEORIA DE LOS VALORES

Locke: Locke también estableció “*la teoría de los valores*”. Un valor debe ser **distinguido entre el interés y la necesidad**, porque un valor puede ser de preferencia o de prioridad.

Las necesidades mueven al hombre a una acción y los valores determinan las **elecciones o decisiones**. La satisfacción laboral representaría la suma de la cantidad de valor dado por el sujeto a cada componente de su trabajo.

Rand:

- Dos atributos: Contenido e intensidad.
- Integración de valores en un sistema jerárquico.
- Los valores Enfatizan los aspectos cognitivos.
- Los valores representan elecciones racionales por medio del pensamiento.

EVENTOS Y CONDICIONES QUE CAUSAN SATISFACCION LABORAL

- **Carácter intrínseco del trabajo:** Funciones de la organización que mantiene el interés del empleado en la organización.
- **Remuneración o salario:** Salarios que motiven al sujeto.
- **Promoción:** Herzberg y colaboradores encontraron que el reconocimiento y la promoción eran las causas principales de la **satisfacción positiva**.
- **Seguridad de empleo:** La seguridad en el empleo ocupa uno de los primeros lugares entre los factores de satisfacción.
- **Condiciones de trabajo:** Las condiciones materiales de trabajo, como la ventilación, la iluminación, la comodidad, etc. Satisfacen el entorno del empleado.