



Nombre de alumno: Fabiola Elizabeth Pérez Morales

Nombre del profesor: Ana Estelí hidalgo Martínez

Nombre del trabajo: reporte de lectura del 3.1 y 3.2

Materia: Psicología organizacional

Grado: 6° cuatrimestre

Grupo: LPS19SDC0118-H



3.1. Teorías de motivación.

- La teoría de las necesidades de Murray y la investigación de Mc Clelland sobre los motivos de logro, de poder y afiliación.

Murray desarrollo un estudio acerca de las necesidades humanas, desde su punto de vista el describe que “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”. Además el las clasifica en 2 apartados, de acuerdo a Murray hay dos tipos de necesidades viscerogénicas, que están relacionadas con el funcionamiento orgánico y por otro lado las necesidades psicogénicas las cuales se derivan de las necesidades orgánicas, pero que a su vez, no están relacionadas o involucradas en el funcionamiento orgánico.

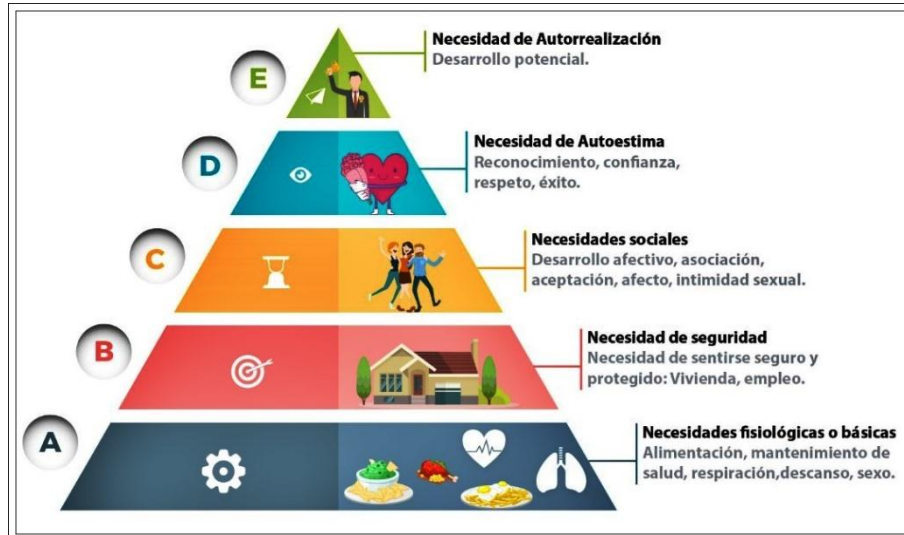
Murray también nos en lista una serie de necesidades específicas, las cuales están involucradas con la conducta del ser humano, estas necesidades son:

1. necesidad de degradación.
2. necesidad de logro.
3. necesidad de afiliación.
4. necesidad de agresión.
5. necesidad de autonomía
6. necesidad de contracción
7. necesidad de defensa.
8. necesidad de diferencia.
9. necesidad de dominación.
10. necesidad de exhibición.
11. necesidad de evitación del daño.
12. necesidad de evitación de la vergüenza.
13. necesidad de protección.
14. necesidad de orden.
15. necesidad de juego.
16. necesidad de rechazo.
17. necesidad de sexo.
18. necesidad de consolación y comprensión.

De estas necesidades sobresalen 3, que están relacionadas con el aspecto organizacional, en primer lugar tenemos las necesidades de logro que permiten a la persona mejorar constantemente y los impulsa o motiva a realizar sus actividades con cierto grado de dificultad, para que ellos puedan obtener una retroalimentación de sus labores y alcanzar el éxito. Por su parte el autor Mc Clelland brinda pruebas de que en efecto, la necesidad de logro permite y es de suma importancia para el éxito de la organización, no solo del sujeto. En cuanto a la necesidad de poder Mc Clelland nos dice que las personas que tienen la necesidad de ejercer autoridad y control sobre otros, se enfocan más en situaciones competitivas que les generen reconocimiento, dejando de lado, hasta

cierto punto, la remuneración económica. Mientras que las personas con necesidad de afiliación se sienten más atraídos por las actividades relacionadas con la cooperación y trabajo en equipo, de esa manera podrán conseguir ser aceptados.

➤ La



jerarquía de necesidades de Maslow y las aportaciones de D. McGregor.

Maslow describe 5 tipos de necesidades básicas en el ser humano, que son esenciales para lograr la autorrealización del mismo, estas se encuentran en listadas en la pirámide en función de la importancia, teniendo así un nivel inferior (primeras 2 necesidades) y un nivel superior (3 necesidades), las cuales se deben de cumplir en ese orden y adecuadamente ya que la insatisfacción de alguna de las necesidades impide a la persona desarrollar todo su potencial para autorrealizarse, por ello es importante comenzar satisfaciendo nuestras necesidades fisiológicas como el sueño y la alimentación, para posteriormente

seguir con las necesidades de seguridad que incluyen el hecho de sentirnos seguros y protegidos, para luego llegar a nuestras necesidades sociales en donde nos desarrollamos de forma afectiva a través de amigos, familiares, pareja, etc.

mientras que en la necesidad de autoestima nos desarrollamos en función de nuestros éxitos y reconocimientos que a su vez nos permiten auto valorarnos y generan confianza llevándonos a la necesidad de autorrealización para sentirnos plenamente realizados en el ámbito profesional y personal. McGregor es un autor que ha contribuido grandemente a la teoría de las necesidades de Maslow debido a que en su obra El aspecto humano de las empresas (1960) contrapone la teoría X (mecánica y materialista) y la teoría Y (humanista) trabajo en donde McGregor retoma las necesidades de Maslow y las resume en 3 esenciales: las necesidades fisiológicas y de seguridad, las necesidades sociales y las necesidades de autorrealización.

➤ Modelo jerárquico de Alderfer.

Este autor en su intento de reformular el modelo de Maslow, nos plantea 3 categorías de las necesidades, dentro de las cuales está la necesidad de existencia que está relacionada con aquellos aspectos básicos para subsistir, como la comida, salud, en pocas palabras serían las necesidades fisiológicas y de seguridad a las que se refiere Maslow, en la segunda categoría tenemos a las necesidades de relación interpersonal y de interacción (necesidad social de Maslow) y finalmente las necesidades de crecimiento o desarrollo personal (necesidades de autoestima y autorrealización según Maslow) este modelo está acompañado de ciertas proposiciones que sugieren que entre menos satisfecha está una necesidad más se desea su satisfacción, de tal modo que si una necesidad de nivel superior está insatisfecha más se desea la satisfacción de las necesidades inferiores, cabe mencionar que este autor hace énfasis en que no es necesario cumplir todas las necesidades inferiores para poder llegar a las necesidades superiores.

➤ Teorías de las valencias y expectativas.

Dentro de las primeras teorías relacionadas a este tema se encuentra el trabajo realizado por Georgopoulos, Mahoney y Jones (1957), en dicho trabajo generaron una hipótesis relacionada con la vía de los objetivos señalando así que el comportamiento del sujeto está dado en función de las necesidades, expectativas y la situación. Posteriormente aparece el trabajo realizado por Vroom (1964) en el cual se intenta predecir la elección de tareas o fuerza para dicha tarea mediante 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. Por su parte el autor Graen, incorpora aspectos relacionados con la teoría del rol y la influencia interpuesta, dicho autor sugiere que las probabilidades del esfuerzo que realice una persona al desempeñar un rol o labor dependen de la perspectiva que él tiene acerca de la relación entre camino-meta. El modelo de Vroom y Graen están fuertemente relacionados con el esfuerzo de las personas

de modo discreto, sin embargo el modelo desarrollado por Preter y Lawler (1968) plantea que el esfuerzo del sujeto en cuanto a su rol o labor se encuentra influenciado por 3 variables más: 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.

La teoría desarrollada por Locke (1968) trata sobre la influencia que tienen los objetivos sobre el desempeño del sujeto, de acuerdo a esta teoría el esfuerzo que realiza una persona al momento de realizar una actividad está determinado por los objetivos establecidos, afirmando así que las intenciones que se tienen al realizar una actividad para alcanzar un objetivo, es la motivación que incentiva a la persona. Concluyendo así que la eficacia y el rendimiento del ser humano depende en gran parte de los objetivos establecidos, los cuales entre más específicos, mejoran el rendimiento laboral.

➤ Teoría de la equidad.

Esta teoría indica que la motivación es un proceso constituido por la comparación social, en el cual están involucrados los esfuerzos y resultados obtenidos de una persona comparándolo con otro individuo. Adams (1965) nos proporciona 5 puntos relevantes en su teoría, que están relacionados con el aspecto organizacional, el primer punto nos dice que la persona establece una diferencia o relación entre su aportación laboral y su recompensa, es decir, lo que el recibe a cambio. El siguiente punto indica que hay un proceso de comparación social, el tercer punto señala que ante una falta de equidad el sujeto busca reducir la desigualdad. Y finalmente este proceso de comparación social se verá reflejado en el comportamiento del individuo.

➤ Aportaciones del condicionamiento operante.

El condicionamiento operante busca modificar la conducta de las personas dentro del ámbito industrial y organizacional, señalando que el comportamiento estará influenciado en gran parte por factores ambientales y no en función de los procesos cognitivos y motivacionales que encontramos dentro de las organizaciones. Para poder modificar el comportamiento, es esencial el refuerzo, la cual es una consecuencia que surge de forma inmediata tras un comportamiento, permitiendo así aumentar la probabilidad de que dicho comportamiento se repita.

Se han realizado diferentes trabajos para aplicar este modelo de condicionamiento operante en las organizaciones ya que de acuerdo a diferentes estudios como el Adam y Komaki indican que los reforzadores ayudan a incrementar significativamente el rendimiento laboral.

➤ Teoría de los dos factores de Herzberg.

Esta teoría señala 2 factores primordiales para la motivación en el área laboral, en primer lugar tenemos aspectos extrínsecos relacionados con el mantenimiento del

área laboral, pero en si esto no motiva a la persona a realizar sus tareas, dentro de estos aspectos se encuentra el salario, supervisión, etc., en segundo lugar se encuentran factores que si motivan a la persona para realizar su trabajo, incluye el logro, promoción, reconocimiento y responsabilidad. El autor señala que estos dos factores también cumplen una función de satisfacción, ya que satisfacen necesidades fisiológicas básicas y necesidades humanas de logro y autorrealización.

3.2 implicaciones para el desempeño y la satisfacción

➤ Modelo teórico basado en la satisfacción de necesidades.

Tal y como se mencionó anteriormente el modelo de las necesidades de Maslow y de acuerdo a este modelo, para el ser humano resulta ser más atractivo un empleo donde desarrolle diferentes funciones las cuales le ayudan a satisfacer las necesidades, por ello un empleo en donde se tiene la oportunidad de tener seguridad, salario, convivencia social y la oportunidad de crecer profesionalmente y ser reconocido, siempre será la mejor opción para quien busca un empleo. Sin embargo mucho se ha criticado a este modelo ya que las necesidades del ser humano no se pueden satisfacer del todo y es necesario su satisfacción de forma constante para poder asegurar la supervivencia, por ello se han formulado diferentes teorías como la que elaboro Herzberg (la teoría de los dos factores), en 1959 junto a Mauser y Snyderman desarrollo un estudio relacionado con la satisfacción e insatisfacción de las necesidades humanas, así como ¿qué causas tenían en el comportamiento?, en dicho estudio entrevistaron a 200 personas.

Para concluir que los aspectos realmente satisfactorios son los ascensos laborales, el reconocimiento, los logros, la responsabilidad, etc. mientras que los aspectos de insatisfacción estaban relacionados con el contexto o el ambiente laboral, como el salario, la supervisión, relaciones laborales, etc. es decir, que la satisfacción laboral se dará en función de los factores motivacionales y la insatisfacción laboral se dar en función del ambiente.

➤ Teoría del grupo de referencia.

Salancik y Pfeffer (1978) nos dice que las personas construyen sus actitudes en función de la información que obtienen en determinados contextos o ambientes, estos autores proponen que el contexto social influye en gran manera en el significado que cada persona tiene de las cosas, este significado es aprendido a través de guías, creencias, la cultura, sociedad, etc. La persona se centra en información relevante para él y por último que esta información brinda expectativas del comportamiento del individuo. Posteriormente se han desarrollados otros estudios como el de Hulin (1966) quien menciona que las personas que tienen un trabajo en un nivel económico mas o menos superior tienden a estar menos insatisfechos ya que no cubre sus expectativas sobre la satisfacción de necesidades. Mientras que el autor Korman plantea una integración global de los grupos de referencia para poder generar una satisfacción más completa.

➤ Teoría de los valores: el modelo de Locke.

Se cree que los valores influyen en gran manera en el comportamiento del individuo, pero hay que diferenciar entre un valor, una actitud y una necesidad. Los valores tienen cierto grado de importancia mayor a las actitudes y hasta cierto punto los valores los controlan, mientras que las necesidades son innatas, los valores son algo adquirido y aprendido a lo largo de nuestra vida, especialmente a temprana edad. También se habla de una intensidad que poseen los valores según Rand, de acuerdo a este autor los valores poseen dos características esenciales en primer lugar tenemos el contenido de la intensidad, que se refiere al nivel de importancia que le damos a cada valor y en segundo lugar tenemos los aspectos cognitivos ya que los valores representan una elección razonable ejercida por el pensamiento. Esta teoría cree fuertemente que los valores están involucrados con la satisfacción de necesidades y al respecto Hackman y Lawler nos plantea que existe una fuerte relación entre valores-satisfacción, ya que las personas que realmente valoran y le dan importancia a algo, tomando decisiones en función de sus valores llegan a obtener una mayor satisfacción en sus empleos.

➤ Eventos y condiciones que causan satisfacción laboral.

1. Carácter intrínseco del trabajo: abarca un gran grupo de aspectos relacionados con la motivación intrínseca de la organización, el ambiente laboral, los horarios de trabajo, la creatividad, el tiempo y demora en realizar sus funciones, entre otros.
2. Remuneración o salario: de suma importancia ya que se observa que aquellas personas que gozan de un salario elevado tienen mayor satisfacción laboral y en cuanto a sus necesidades básicas.
3. Promoción: el autor Herzberg y colaboradores (1959) señalan que la promoción y el reconocimiento de los trabajadores brinda una satisfacción positiva, sin embargo no a todas las personas les da la misma satisfacción.
4. Seguridad de empleo: la seguridad es uno de los factores más importantes, ya que el solo hecho de tener un empleo ya nos brinda hasta cierto punto una satisfacción.
5. Condiciones de trabajo: a menudo las personas inconformes con su trabajo suelen criticar aspectos que a simple vista parecen pocos relevantes, como la comodidad en su área de trabajo, la ventilación, temperatura, iluminación, aspectos rústicos de la oficina. Sin embargo se ha demostrado que esto no influye en gran manera en la satisfacción de necesidades.