



PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Ana Estelí Hidalgo

REPORTE DE LECTURA

Amairani Gabriela Guirao López

Psicología domingos

07/06/2020

REPORTE DE LECTURA

LA TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MURRAY Y LA INVESTIGACIÓN DE MC CLELLAND SOBRE LOS MOTIVOS DE LOGRO, DE PODER Y AFILIACIÓN.

Murray el autor del desarrollo de las teorías motivacionales en el habla de cómo las personas podemos tener dominio de diferentes habilidades a esto se ve ligado con esfuerzo continuos para poder lograr algo difícil, en la necesidad de logro el individuo hace lo posible por mejorar y obtener lo que se propone habla igual que la persona con necesidad de logro prefieren tareas de dificultad media en donde se obtenga mayor probabilidad de éxito pero lo que ellos buscan es que no sea fácil ya que esto hace que la persona tenga mayor reconocimiento a lo que ha logrado. MC MCLELLAND se refiere a la necesidad de poder como a la influencia que tiene el hacia las demás personas y de este modo él tenga el poder y ejercer el control sobre ellos, dice también que las personas con esta necesidad son aquellas a los que les gusta las cosas difíciles de esta manera comprendemos que son aquellas personas competitivas, que buscan ser mejor que el otro y tener influencia frente a una empresa creo que un ejemplo de esto es un trabajador que tiene ganas de ser un puesto más alto entonces este le pone esfuerzo y aunque tenga demasiado trabajo para lograrlo siempre trata de entregar a tiempo, esto le ayudara a que consiga lo que desea a pesar de que le cueste.

JERARQUIA DE NECESIDADES DE MASLOW Y APORTACIONES DE D. MCGREGOR.

Maslow define 5 tipos de necesidades en las cuales también son plasmadas en la pirámide de maslow o jerarquía de las necesidades humanas, esta pirámide va de abajo hacia arriba en donde encontramos la necesidad de auto – realización, pero para comprender se empieza de abajo en primer lugar encontramos las necesidades fisiológicas esto hace relación al organismo es decir son todos aquellos como la comida, agua, descanso, aire es decir para lograr la auto- realización es necesario estar bien fisiológicamente para poner atención por ejemplo, es necesario que tengas estas necesidades ya que sin ellas no prestaras atención adecuadamente por pensar en ello. La segunda necesidad nos habla de la seguridad en donde las personas deben de sentirse seguro, tener el empleo, etc. En la tercera se encuentran las Necesidades sociales que son las amistades, familia, pareja. La cuarta es la Necesidad de estimación en donde entra la autoestima, auto reconocimiento, confianza, y la quinta necesidad que se encuentra en la punta de la pirámide es la autorrealización en donde entra la moralidad, creatividad y sentir que hemos logrado objetivos.

EL MODELO JERÁRQUICO ERC DE ALDERFER.

Intento reformular los modelos establecidos en la pirámide de Maslow este autor los agrupa en 3 niveles que son Necesidad de existencia que viene siendo como la N. fisiológica (alimentación, agua, oxígeno). Necesidad de relación interpersonal en la de maslow N. SOCIAL, y por último la necesidad de crecimiento o desarrollo personal que es la N. Auto – realización.

TEORÍAS DE LAS VALENCIAS Y EXPECTATIVAS.

Georgopoulos, Mahoney y Jones (1957), señalan que el comportamiento de un sujeto está en función de las necesidades, las expectativas y las constricciones de la situación, tal modelo intenta predecir las elecciones entre tareas o entre niveles de esfuerzo dentro de una tarea, Tanto el modelo de Vroom como el de Graen se formularon teniendo en cuenta niveles discretos de

esfuerzo. Graen ha tratado de incorporar al modelo algunos conceptos de la teoría de rol y algunos aspectos del proceso de influencia interpersonal. Tanto el modelo de Vroom como el de Graen se formularon teniendo en cuenta niveles discretos de esfuerzo.

TEORÍA DEL ESTABLECIMIENTO DE METAS.

En esta teoría se habla acerca del logro de metas en la vida que para llegar a ellas es necesario la realización de tareas y por medio del esfuerzo personal y las ganas que se tengan para lograr lo que quieres, cabe mencionar que para tener algo se necesita plantear metas a donde quisieras llegar y de la misma manera debes de saber cómo vas a llevarlo a cabo el establecimiento formal de objetivos aumenta el nivel de ejecución en relación con las situaciones en las que no se ofrecen objetivos claros, además, cuanto más específicos son esos objetivos más eficaces resultan para motivar el comportamiento.

TEORÍA DE LA EQUIDAD.

Teoría de la equidad se basa en los procesos de comparación social y en la fuerza motivadora de la disonancia cognitiva explica que para que haya un buen rendimiento laboral se debe de tener buenas motivaciones ya que el trato justo de una persona es lo que le da valor hacia los demás, la teoría de la equidad intenta explicar la satisfacción relacional en términos de percepciones.

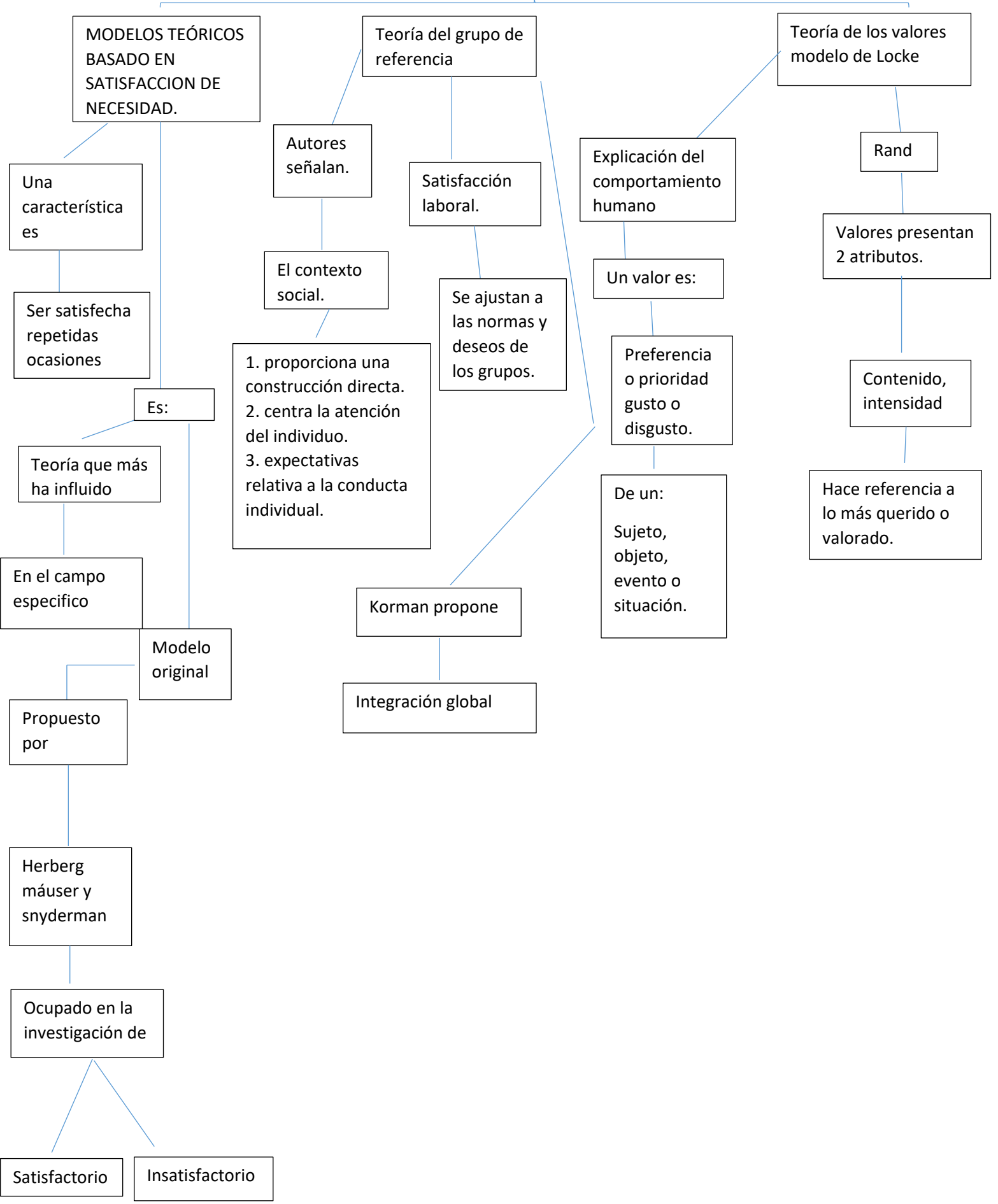
LA APORTACIÓN DESDE EL CONDICIONAMIENTO OPERANTE.

La modificación de la conducta, 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. El factor central para el control del comportamiento es el refuerzo. Un refuerzo es, simplemente, cualquier consecuencia que, cuando sigue inmediatamente a una respuesta, aumentada la probabilidad de que esa respuesta se repita posteriormente.

TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG.

Herzberg ha señalado dos tipos de factores relevantes para la motivación en el trabajo. 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. Estos factores son extrínsecos a la propia tarea y entre ellos Herzberg agrupa los salarios y los aumentos de salarios, a la supervisión técnica, las relaciones humanas, los planes de la compañía, las condiciones de trabajo y la seguridad en el 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. Entre ellos enumera el logro, el reconocimiento, la responsabilidad y el ascenso o la promoción.

IMPPLICACIONES PARA EL DESEMPEÑO Y LA SATISFACCIÓN



EVENTOS Y CONDICIONES QUE CAUSAN SATISFACCIÓN LABORAL.

Carácter intrínseco del trabajo. Quedan lejanos los tiempos en los que el hombre tenía que trabajar únicamente para cubrir sus necesidades básicas. Hoy el trabajo cumple un conjunto mucho más amplio de funciones, e incluso puede llegar a constituir todo un estilo de vida.

Remuneración o salario. En los status profesionales más elevados generan mayor índice de satisfacción. Hay que tener presente que los salarios en las profesiones elevadas son más altos, así que no es de extrañar que se afirme que los trabajadores mejor pagados son generalmente los más satisfechos.

Promoción. Al igual que el salario, la posibilidad de ascenso o de promoción es tomada como un incentivo o recompensa que la organización otorga. Herzberg y colaboradores (1959) encontraron que el reconocimiento y la promoción eran las causas principales de la satisfacción positiva.

Seguridad de empleo. La incertidumbre en un empleo no genera sentimientos de satisfacción. Pero, es más, la seguridad en el empleo ocupa uno de los primeros lugares entre los factores de satisfacción por orden de importancia.