



BRENDA AÍDA MORALES BARBOSA.  
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.  
REPORTE DE LECTURA.  
SEXTO CUATRIMESTRE.  
LIC. EN TRABAJO SOCIAL.

06 DE JUNIO DEL 2020

## REPORTE DE LECTURA.

### 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 (1938), es uno de los autores básicos de las teorías de motivación. Por el cual fue haciendo estudios de las necesidades de un ser humano.

Según (Murray, 1938) “una necesidad es un constructo mental que representa una fuerza... que organiza la percepción, la apercepción, la cognación y la acción de manera que la situación insatisfactoria existente sea modificada según una determinada dirección” Por lo que además distingue las necesidades psicológicas y físicas.

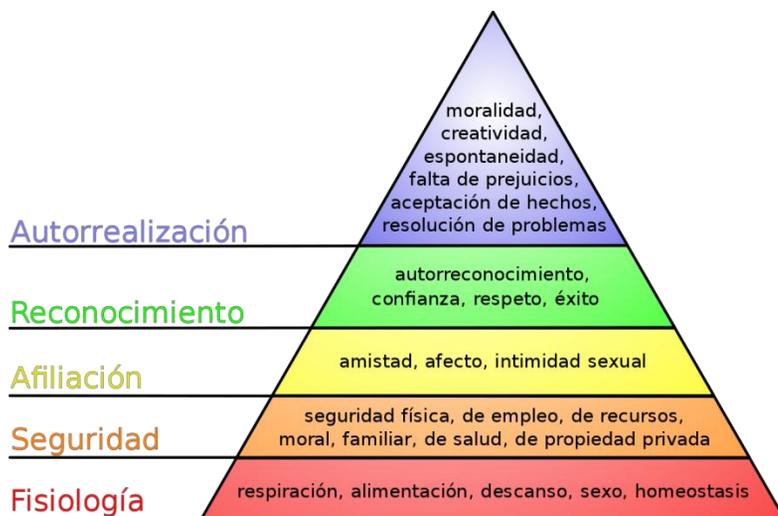
Del cual Murray empezaba con el número de personas que convivían con el individuo, para así partir de sus necesidades específicas de su conducta.

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.

Por lo cual para él era necesario que un ser humano pasara por todas estas necesidades.

#### -LA JERARQUÍA DE NECESIDADES DE MASLOW Y LAS APORTACIONES DE D. MCGREGOR.

La idea básica es: solo se atienden necesidades superiores cuando se han satisfecho las necesidades inferiores, es decir, todos aspiramos a satisfacer necesidades superiores. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía. Según la pirámide de Maslow tendríamos de:



## TEORÍA DE LA EQUIDAD.

La 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.

### 3.2 IMPLICACIONES PARA EL DESEMPEÑO Y LA SATISFACCIÓN.

#### MODELOS TEÓRICOS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL: MODELO TEÓRICO BASADO EN LA SATISFACCIÓN DE NECESIDADES.

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. En total entrevistaron a 200 personas de modo individual. De acuerdo con la técnica de incidentes críticos.

En resumen, se puede decir que la satisfacción laboral es una función de las actividades laborales estimulantes o del contenido del trabajo (factores motivadores), mientras que la insatisfacción laboral es una función del ambiente, del modo de supervisión, de las relaciones con los compañeros y del contexto laboral general, es decir, de los factores higienizadores.

La satisfacción y la insatisfacción son, pues, dos continuos distintos y no forman, parte como cabría esperar, de un mismo continuo ocupando los polos opuestos. El polo opuesto a la satisfacción laboral sería un polo neutro y lo mismo ocurriría con el polo opuesto al continuo de insatisfacción.

## **Bibliografía**

Murray. (1938). *necesidades del ser humano*.