

TALLER DE ELABORACION DE TESIS.

9no. CUATRIMESTRE

LIC. ADMINISTRACION Y ESTRATEGIA DE
NEGOCIOS.

MAESTRO: ROBERTO RENE PINTO.

ALUMNA: VANESSA GUADALUPE SANCHEZ

PIMENTEL.

El modelo de Porte-Lawler de la satisfacción y el desempeño.

A su vez, Lyman W. Porter y Edward Lawler III, basándose en los descubrimientos de Vroom, lograron consolidar un modelo más completo.

Las personas optan por una conducta cualquiera con base en sus expectativas de que dicha conducta conducirá a un resultado deseado. Estos son base del modelo de las expectativas, el cual consta de tres componentes: •

Este modelo incorpora nuevas ideas que en el modelo de Vroom no parecían suficientemente destacadas, a saber: 1. El logro o desempeño de un sujeto en su trabajo tiene que ver con el esfuerzo efectivamente aplicado. Pero, para que la cantidad de esfuerzo sea percibida por la persona como adecuada, es importante que el sujeto tenga un esclarecimiento realista de dos cuestiones muy importantes: • Su propia competencia (conocimientos y habilidades) para el desarrollo de la tarea.

En un contexto cada vez más cambiante y dinámico, es proporcionalmente difícil hacer descripciones detalladas de tareas, dado que cada vez con mayor frecuencia éstas resultan novedosas. Pero esta exigencia se puede cubrir si, en lugar de trabajar sobre la descripción de puesto o tarea tradicional, se definen áreas de competencias necesarias y, potenciando el trabajo en equipo

- Las expectativas del desempeño- resultado: Las personas esperan ciertas consecuencias de su conducta.
- Valencia: El resultado de una conducta tiene una valencia o poder para motivar, que varía de una persona a otra.
- Las expectativas del esfuerzo- desempeño: Las expectativas de las personas en cuanto al grado de dificultad que entraña el buen desempeño, afectarán las decisiones sobre su conducta.

Teoría del reforzamiento de B.F. Skinner.

Skinner plantea una teoría completamente contraria a las propuestas por las teorías de proceso y de contenido mencionadas anteriormente.

Para la elaboración de esta teoría, llevo a cabo el experimento denominado la "Caja de Skinner". Este experimento consistía en la colocación de una rata dentro de una caja. La caja era de construcción simple y tenía una palanca que fácilmente podía ser bajada presionándola. Una vez accionada, el alimento allí colocado caería dentro de la caja. En primera instancia, la rata se mueve alrededor de todo el espacio.

Tras esto, "accidentalmente" presiona la palanca y el alimento cae. Una vez repetido este mismo proceso un número importante de veces, la rata asocia el hecho de que el comportamiento (accionar la palanca) es compensado con una consecuencia (obtención del alimento).

Skinner define cuatro tipos de reforzamiento:

Reforzamiento positivo: La presencia de este refuerzo provoca el aumento de la probabilidad de un comportamiento o conducta en un futuro.

Reforzamiento negativo: La presencia de este refuerzo aumenta la probabilidad de un comportamiento que omite un estímulo concreto.

Extinción: Eliminación del reforzamiento positivo. Castigo: Retirar un reforzador tras una conducta, disminuyendo la probabilidad de que vuelva a ocurrir dicha conducta.

El comportamiento humano en el trabajo y la satisfacción.

La gestión de la voluntad de los trabajadores en el entorno laboral es un tema de constante intranquilidad en todas las organizaciones del mundo. Todas las motivaciones de los trabajadores son internas y diferentes para cada individuo.

La gestión de la voluntad de los trabajadores en el entorno laboral es un tema de constante intranquilidad en todas las organizaciones del mundo. Todas las motivaciones de los trabajadores son internas y diferentes para cada individuo. Una de las características innatas de los seres humanos es que su comportamiento no puede predecirse al cien por cien. Las teorías de la motivación son parciales ya que no se ha enunciado todavía un modelo teórico que llevado a la práctica pueda motivar a todos los trabajadores hasta el máximo nivel.

Pero las teorías nos ayudan a través de evidencias empíricas y teóricas a obtener la información suficiente para poder gestionar la voluntad y la motivación de las personas en un amplio porcentaje. La investigación "Motivación, Satisfacción y Vinculación. ¿Es gestionable la voluntad de las personas en el trabajo?" realizada por Carlos Sánchez trata de esclarecer qué factores son los que más influyen en la motivación laboral.

Éste es el socio director de E-motiva, una consultora especialista en gestión estratégica de la motivación. A tal fin, Sánchez se centra en los factores más frecuentes

obtenidos a través de su experiencia profesional en más de un centenar de sesiones de trabajo con profesionales y directivos de diferentes sectores y en los resultados empíricos de nueve estudios de clima laboral realizados a más de 6108 trabajadores de diversas compañías. Finalmente, presenta un modelo donde plasma los factores más frecuentes obtenidos a través de su experiencia profesional en más de un centenar de sesiones de trabajo con profesionales y directivos de diferentes sectores y en los resultados empíricos de nueve estudios de clima laboral realizados a más de 6108 trabajadores de diversas compañías. Finalmente, presenta un modelo donde plasma los factores gestionables con mayor impacto en la gestión de la motivación de los individuos y que están desarrollados.