



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

“FACULTAD DE PSICOLOGIA”

PONENCIA: MOTIVACIÓN DE LOGRO Y SATISFACCIÓN LABORAL.

POR: PSIC. CLAUDIA LORENA RODRÍGUEZ SÁNCHEZ.

Unos de los problemas principales que enfrentan las organizaciones, es encontrar la manera de motivar al personal para que pongan más empeño en sus labores e intensificar la satisfacción laboral e interés en el trabajo. El estudio de la satisfacción laboral constituye un área relativamente antigua y difícil de la psicología industrial; sin embargo es la que trata de explicar las razones por las cuales las personas se sienten motivadas para hacer algo y, si es que lo llevan a cabo, por qué hacen eso y no otra cosa. El problema se divide en dos partes: la naturaleza de la fuerza impulsora (de dónde proviene; cuáles son sus propiedades) y su dirección y mantenimiento (qué efectos tiene en el comportamiento de las personas).

Durante mucho tiempo, estas interrogantes han cautivado a psicólogos y gerentes de todas las corrientes. En realidad, existen tantos enfoques y teorías en esta área que la mayoría de los estudiosos han tratado de clasificarlos en diferentes grupos, como la teoría de las necesidades de Maslow, de los dos factores de Herzberg, y McClelland, cabe mencionar que los psicólogos han ido modificando en los últimos tiempos tanto las teorías como las aplicaciones prácticas en este campo.

La satisfacción laboral anteriormente ha sido estudiada por su posible utilidad predictiva para la comprensión de algunas variables de rendimiento laboral. ¿Por qué ha suscitado este tema tanto interés?. Hay tres razones las cuales y aún a riesgo de simplificar demasiado, podríamos llamar culturales, funcionales e históricas. Estas razones son implícitas más que explícitas y de hecho pocos investigadores las han formulado claramente, aunque podemos extraer algunas de los distintos estudios.

La primera razón es cultural en el sentido que, como nación valoramos la libertad individual, el crecimiento personal y la oportunidad de Derechos Humanos, como de



creencias o ideas nacionales. Como consecuencia de ello, surge la preocupación por si le gusta a la gente su trabajo que le satisfaga y recompense.

La segunda razón para interesarnos por la satisfacción laboral es funcional. El concepto de satisfacción laboral tiene un valor intrínseco, aunque la investigación nos muestra su relación con otras variables importantes como el absentismo, la rotación y el rendimiento.

Finalmente, hay bases históricas en la investigación sobre la satisfacción laboral.

Por otra parte existe la importancia del estudio sobre la Motivación de Logro. Este constructo lo conceptualizaron como una disposición relativamente estable para esforzarse por el éxito en cualquier situación donde se aplique un estándar de excelencia; es decir, la organización, la manipulación y el dominio del medio físico y social, la superación de obstáculos y el mantenimiento de elevados niveles de trabajo; la competitividad mediante el esfuerzo por superar la propia labor, así como la rivalidad y la superación de los demás. El “motivo” representa una tendencia aprendida que energiza y dirige la conducta hasta metas específicas.

La motivación de logro surge de la existencia de una necesidad ó varias necesidades que los seres humanos manifiestan a lo largo de su vida y que lo llevan a buscar el logro en cada una de las metas que se proponen alcanzar para la satisfacción de dichas necesidades.

Las personas con alta motivación de logro buscan que la actividad emprendida conlleve un nivel medio de dificultad que implique, por tanto, un riesgo moderado. El fundamento para esto, es que los sentimientos de logro serán mínimos en casos de pequeño riesgo, y el logro de la meta probablemente no ocurra en casos donde la probabilidad de fracaso es muy alta. Cabe mencionar que el ser humano pasa a través de una serie de dilemas o encrucijadas sociales que tiene que resolver satisfactoriamente para su pleno desarrollo. De todas esas motivaciones sociales, la que más nos atañe es la motivación de logro. Atkinson y Birch (1998), argumentan que la motivación de logro es aquella que empuja y dirige a la consecución exitosa, de forma competitiva, de una meta u objeto



reconocido socialmente. Desde la teoría de la motivación de logro, el ser humano se ve sometido a dos fuerzas contrapuestas: por un lado la motivación o necesidad de éxito o logro, y por otro la motivación o necesidad de evitar el fracaso o hacer el ridículo; estando una de ellas compuestas por tres elementos (la fuerza del motivo, la expectativa o probabilidad de y el valor de). La dominación de una sobre la otra marcará el carácter o disposición más o menos orientada al logro de la persona.

Por consiguiente el motivo de logro, es parte de toda persona, ya que cada individuo establece sus propias metas en diferentes áreas ya sea: familiar, social, laboral permitiendo su desarrollo basado en las experiencias que día con día van siendo significativas para la persona; provocando modificaciones con el tiempo desde la infancia hasta la edad adulta.

Por otra parte la Satisfacción Laboral y Motivación al Logro como lo hemos visto a lo largo de este estudio, son factores de importancia para la industria, el psicólogo de trabajo, tiene la obligación de proporcionar orientación, técnicas y métodos que apoyen al desarrollo tanto de la organización como del empleado, por ser especialistas en el comportamiento humano dentro de una estructura organizacional.

Hoy día se considera cada vez más a la satisfacción laboral y a la motivación de logro como variables dependientes, es decir como fenómenos dignos de ser estudiados y comprendiendo por sí mismos, independientemente de su influencia en otros tipos de conducta.