

Teorías Psicológicas del Trabajo

Teorías Psicológicas del Trabajo

A continuación veremos a dos autores y tres teorías sobre la conducta de los seres humanos en el ámbito laboral. Douglas McGregor trabajó a fondo con dos teorías de administración (teoría X y teoría Y) las cuales tienen implicaciones significativas sobre la manera de cómo se maneja la organización y cómo responden los miembros de la misma a los estilos. Douglas McGregor propuso dos posiciones distintas de ver a los seres humanos: una básicamente negativa nombrada teoría X y otra básicamente positiva nombrada teoría Y. William Ouchi propone la teoría Z, un modelo integrador del comportamiento organizacional.

Teoría X

La teoría X enfatiza el control administrativo y la dirección de las actividades de la organización. Pone en la administración la responsabilidad principal para organizar y dirigir los recursos humanos, materiales y financieros de la organización en dirección a sus objetivos.

Supone que la gente es pasiva y se resiste a las necesidades de la organización y debe ser persuadida, recompensada o castigada, según sea el caso. De acuerdo a este punto de vista la gente carece de iniciativa, es egocéntrica y se opone al cambio. A los empleados les disgusta trabajar y mientras sea posible tratarán de evitarlo. Debido a su aversión natural por el trabajo, a la mayor parte de las personas habrá que obligarlas, controlarlas, dirigir las y amenazarlas con el castigo para lograr la obtención de los objetivos organizacionales.

Teorías Psicológicas del Trabajo

Los seres humanos normales (promedio) prefieren ser dirigidos, desean evitar responsabilidades, tienen relativamente pocas ambiciones y desean la seguridad ante todo.

Según esta teoría, los trabajadores son flojos por naturaleza, trabajan básicamente por dinero, carecen de ambición, no se identifican con la organización, son resistentes al cambio y carecen de aptitudes para el trabajo complejo.

Teoría Y

En contraposición con lo anterior, hay otro conjunto de supuestos más optimista y humanista. Es la Teoría Y, según la cual los trabajadores pueden disfrutar de su trabajo tanto como del juego o el descanso, buscan en el trabajo gratificaciones de orden superior, son ambiciosos y están dispuestos a asumir nuevas responsabilidades, se identifican con la organización, son susceptibles al cambio y normalmente tienen más aptitudes que las demostradas en el trabajo cotidiano.

Tiene un enfoque más suave de la administración: esta aún es responsable de la dirección de las actividades de la organización pero tiene criterios diferentes sobre la manera de hacerlo. Considera a la gente como no necesariamente pasiva y opuesta al cambio, excepto cuando está condicionada en esa forma por experiencias previas en otras organizaciones.

Las personas poseen una capacidad para crecer que se puede cultivar y utilizar para su propio bien así también como para el beneficio de la organización.

Teorías Psicológicas del Trabajo

Es responsabilidad de la organización establecer las condiciones con las cuales los trabajadores pueden alcanzar sus propias metas y dirigir sus propios esfuerzos para realizar sus objetivos mientras buscan la realización de los de la organización.

El desgaste del esfuerzo mental y físico en el trabajo es algo tan natural como el juego o el reposo. El ser humano normal no siente una aversión natural por el trabajo. Según las condiciones controlables, el trabajo puede ser fuente de satisfacción (y se efectuará de manera voluntaria) o de castigo (y se evitará en lo posible).

El control externo y la amenaza del castigo no son los únicos medios de lograr que se trabaje por la obtención de los objetivos organizacionales. Las personas practicarán la autodirección y el control de sí mismas en vista de los objetivos.

La adhesión a los objetivos depende de los premios por su logro. El más importante de tales premios a la satisfacción del ego y de las necesidades de autorrealización, puede ser producto directo del esfuerzo tendiente a la consecución de los objetivos de la organización.

El ser humano promedio aprende, en las condiciones apropiadas, a aceptar y buscar la responsabilidad. La evitación de la responsabilidad, la falta de ambición y la importancia concedida a la seguridad son casi siempre consecuencia de la experiencia, no características inherentes del hombre.

La capacidad de cultivar la imaginación en alto grado, lo mismo que el ingenio y la creatividad en la solución de los problemas organizacionales se hallan distribuidas ampliamente en la población, no en una forma limitada.

Teorías Psicológicas del Trabajo

En las condiciones de vida industrial moderna, las capacidades intelectuales del ser humano normal se aprovechan de modo parcial.

Teoría Z

Hay una tercera teoría psicológica del trabajo, esta es la teoría Z. Esta teoría proporciona un ejemplo útil de la manera en que las normas conductuales de la administración deben adaptarse para concordar con su ambiente cultural. Muchas empresas estadounidenses han recurrido a la integración de conceptos de otras ideologías y culturas que mejor se adapten a la forma de organización del país. Su fin primordial es lograr la creación de un equipo industrial en un ambiente laboral estable donde se satisfagan las necesidades de pertenencia, independencia y control de los empleados, así como realizar un trabajo de alta calidad.

La teoría Z sugiere que los individuos no desligan su condición de seres humanos a la de empleados y la humanización de las condiciones de trabajo aumenta la productividad de la empresa y a la vez la autoestima de los empleados. Esta teoría es llamada también método japonés, fue desarrollada por Willian Ouchi y Richard Pascale (colaborador); al igual que la teoría Y se contrasta con la X, la teoría Z se contrasta con la teoría A.

Ouchi considera que hay tres tipos de empresa: las del tipo A (americanas), del tipo J (japonesas) y las del tipo Z, integradas por la nueva cultura Z. Esta nueva cultura está llena de características fusionadas entre los dos tipos de empresas anteriores.

Teorías Psicológicas del Trabajo

La teoría Z es participativa y se basa en las relaciones humanas, pretende entender al trabajador como un ser integral que no puede separar su vida laboral de su vida personal, por ello invoca ciertas condiciones especiales como la confianza, el trabajo en equipo, el empleo de por vida, las relaciones personales estrechas y la toma de decisiones colectiva, todas ellas aplicadas en orden de obtener un mayor rendimiento del recurso humano y así conseguir mayor productividad empresarial. Se trata de crear una nueva filosofía empresarial humanista en la cual la compañía se encuentre comprometida con su gente.

Ouchi creó esta imagen de comprensión filial entre empresa y empleados pues él considera firmemente que los empleos son más que solo eso, son la parte estructural de la vida de los empleados, pues les da lo necesario para llevar cierto estilo de vida. Si el empleo está desarrollado de tal forma dentro de una organización, la persona se integra a ella y crea un sentido de pertenencia y como resultado dará todo lo posible para alcanzar los objetivos empresariales y con esto la productividad estaría prácticamente asegurada.

Esta teoría busca crear una nueva cultura empresarial donde la gente encuentre un ambiente laboral integral donde puedan auto-superarse para su propio bien y el de la empresa.