



universidad del sureste

Pichucalco Chiapas a 01 de agosto del 2020

Lic. antonio galera

Ana mercedes Aguilar García

Trabajo social y gestión comunitaria

Psicología organizada

Ensayo: teorías de motivación

6° cuatrimestre grupo único

Introducción

La motivación ha sido en las últimas décadas un objeto de estudio que ha dado origen a numerosas teorías, de las cuales las más importantes han dado lugar a un sin número de investigaciones. en el siglo xxi ante un entorno incierto y cambiante en el ámbito económico de las empresas, las organizaciones deben adaptarse a los cambios, pero para hacerlo exitosamente deben contar con la identificación y el compromiso de su recurso más valioso el recurso humano o más bien como lo que conocemos como Persona.

Murray (1938) es uno de los autores básicos en el desarrollo de las teorías motivacionales basadas en el estudio de las necesidades de los sujetos humanos.



Murray decía que, Según él, “una necesidad es un constructo mental que representa una fuerza que organiza la percepción, la apercepción, la con nación y la acción de manera que la situación insatisfactoria existente sea modificada según una determinada dirección.

Murray partía de la existencia de un número relativamente amplio de necesidades específicas que impulsaban la conducta humana. 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.

Logro: Se denomina logro al alcance de una meta previamente propuesta por una persona o un grupo de personas.

Las necesidades de logro impulsan a los sujetos a superar las normas y estándar establecidos al realizar sus actividades y a mejorar, constantemente, sus propias realizaciones.

Poder: es la capacidad de un individuo para influir en el comportamiento de otras personas u organizaciones sociales.

Tener la capacidad o facultad de hacer determinada cosa.

Afiliación: Afiliado es aquella persona u organización social, que decide inscribirse en una obra social, en un partido político, en una Administradora de Fondos de Jubilaciones y Pensiones, en una empresa.

De ellas tres han sido investigadas con mayor detenimiento: la necesidad de logro, la necesidad de poder o dominación y la necesidad de afiliación.

Estas necesidades son especialmente relevantes en el contexto organizacional. Las necesidades de logro impulsan a los sujetos a superar las normas y estándar establecidos al realizar sus actividades y a mejorar, constantemente, sus propias realizaciones.

Mc Clelland ha proporcionado pruebas indirectas de que la necesidad de logro de los miembros de la organización tiene importancia para el éxito organizacional.

se refiere a la necesidad de poder, Mc Clelland la describe como la necesidad de tener influencia sobre los otros y la posibilidad de ejercer control sobre ellos.

Frente a éstos, los individuos con fuerte necesidad de afiliación tienden a agradar y a buscar la aceptación de los otros y prefieren las situaciones cooperativas a las competitivas.

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



Se basa en la afirmación de que el pensamiento es activado por las necesidades básicas que resultan de la privación de los objetos que normalmente las satisfacen. Maslow distingue cinco tipos de necesidades: **Necesidades fisiológicas**; relevantes para la supervivencia básica del organismo. **Necesidades de seguridad**; de tener una existencia libre de amenazas en un medio relativamente estable. **Necesidades sociales**; que incluyen la amistad, el cariño y de pertenencia.

La jerarquía sigue el orden establecido al enumerarlas, con las necesidades de supervivencia a la base y las específicamente humanas en la parte superior. Además, Maslow agrupa esos cinco tipos de necesidades en dos grandes grupos: uno de nivel inferior que integra las dos primeras y otro de nivel superior que incluye las tres restantes.

La aceptación de la ordenación jerárquica ha llevado a establecer en cada caso el nivel de motivación de los miembros de la organización con el fin de atender a las necesidades del nivel más básico que todavía estén sin atender.

Uno de los autores que ha contribuido a la influencia de la teoría de Maslow en la psicología organizacional ha sido McGregor, quien en su obra *El aspecto humano de las empresas* (1960) ha contrapuesto a la teoría tradicional de la organización de carácter mecanicista.

Teoría (x) y (Y)

Que es la teoría (x , y)

Pues La teoría X y la teoría Y son dos teorías contrapuestas de dirección definidas por Douglas McGregor en su obra ***El lado humano de las organizaciones***, en la década de 1960 en la MIT Sloan School of Management. Esta teoría ha sido usada en el sistema de administración de recursos humanos, el comportamiento organizacional, la comunicación organizacional y el desarrollo organizacional. En ella se describen dos

modelos contrastantes de motivación basada en la fuerza laboral. Representan dos visiones distintas del trabajo y las formas de dirección.

El creador de las teorías "X" y "Y", McGregor, es uno de los personajes más influyentes en la gestión de recursos humanos. Sus enseñanzas tienen aún hoy bastante aplicación a pesar de haber soportado el peso de más de cinco décadas de teorías y modelos gerenciales. *En su obra **El lado humano de las organizaciones (1960) describe dos formas de pensamiento en los directivos a las que denominó "teoría X" y "teoría Y". Son dos teorías contrapuestas de dirección; en la primera, los directivos consideran que los trabajadores sólo actúan bajo amenazas, y en la segunda, los directivos se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar.***

Teoría (x) lleva implícitos los supuestos del modelo de Taylor, y presupone que el trabajador es pesimista, estático, rígido y con aversión innata al trabajo evitándolo si es posible. El director piensa que, por término medio, los trabajadores son poco ambiciosos, buscan la seguridad, prefieren evitar responsabilidades.

Teoría (y) por el contrario, se caracteriza por considerar al trabajador como el activo más importante de la empresa. A los trabajadores se les considera personas optimistas, dinámicas y flexibles. Se cree que los trabajadores disfrutan su trabajo físico y mental, actuando como si fuera un juego o mejor dicho como algo que se disfruta para ellos. Los trabajadores también poseen la habilidad para resolver cualquier tipo de problema que se dé, de una manera creativa, pero este tipo de talento es desaprovechado en muchas de las organizaciones al dar estas las normas, reglas y restricciones de cómo trabajar dejando al trabajador sin libertad.

EL MODELO JERÁRQUICO ERC DE ALDERFER.

Aldefer ha intentado reformular los modelos de Maslow agrupando las distintas necesidades de los individuos en tres categorías y tratando de reformular las relaciones jerárquicas existentes entre ellas.

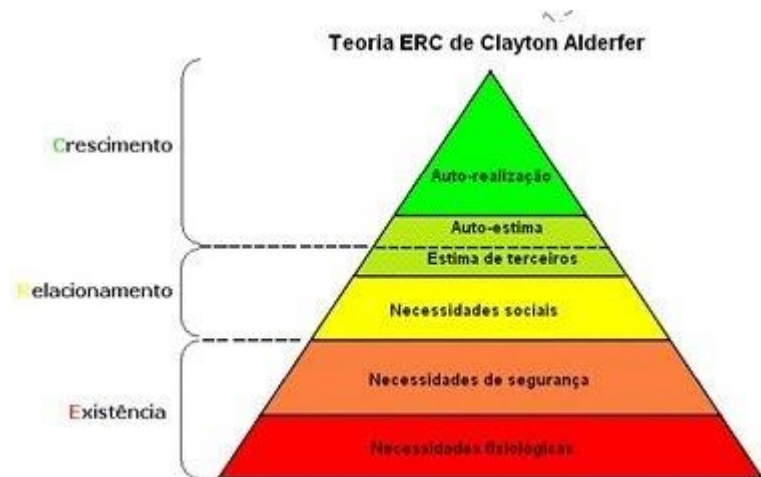
Aldafer ha evitado la jerarquización estricta de las necesidades dado que la investigación empírica no apoyaba este aspecto de la teoría de Maslow. En su lugar, formula una serie de proposiciones sobre las relaciones existentes entre el deseo por los objetos relacionados con un determinado grupo de necesidades y la satisfacción o la frustración relacionada con esos objetos.

NECESIDADES.

Necesidad de existencia. Las necesidades de existencia se relacionan con los requisitos materiales para la supervivencia, como la comida, el agua, el oxígeno, etc.

Necesidad de relación interpersonal y de interacción con otras personas

Necesidades de crecimiento o de desarrollo personal Necesidades de crecimiento o de desarrollo personal en aquellas capacidades, aptitudes, sentimientos.



TEORÍAS DE LAS VALENCIAS Y EXPECTATIVAS.

Uno de los primeros esfuerzos realizados fue la formulación de Georgopoulos, Mahoney y Jones (1957) de las hipótesis relacionadas con la vía hacia los objetivos. Estos autores señalan que el comportamiento de un sujeto está en función de las necesidades, las expectativas y las constricciones de la situación y más específicamente, ese comportamiento se ve *“como una función de la percepción del camino-meta, del nivel de necesidad y del nivel de libertad”*.

TEORÍA DEL ESTABLECIMIENTO DE METAS.

La teoría del establecimiento de metas u objetivos formulada en el contexto organizacional por Locke (1968) reconoce un papel motivacional central en las intenciones de los sujetos a la hora de realizar una tarea. Son los objetivos o metas que los sujetos persiguen con la realización de la tarea los que determinarán, en buena parte, el nivel de esfuerzo que emplearán en su ejecución. El modelo formulado por Locke trata de explicar los efectos de esos objetivos sobre el rendimiento.