



**universidad del sureste**

**Pichucalco Chiapas a 28 de julio de 2020**

**Alumna: itzury manuela Aguilar García.**

**Catedrático: Lic. Antonio galera Pérez.**

**Materia: psicología organizacional**

**tema de la unidad III. 3.1. ensayo Teorías de la motivación**

**6° cuatrimestre Grupo: único**

### 3.1 TEORIAS DE MOTIVACION

La teoría de la motivación fue desarrollada por Maslow y el cual afirma que las necesidades humanas se organizan en una jerarquía de necesidades que formaban una especie de pirámide la cual son las necesidades humanas y son necesidades fisiológicas Necesidades vegetativas relacionadas con hambre, cansancio, sueño, deseo sexual al igual que Murray es uno de los autores básicos en el desarrollo de las teorías motivacionales basadas en el estudio de las necesidades de los sujetos humanos según él, una necesidad es un constructo mental que representa una fuerza que organiza la percepción, la aperccepción, la conación y la acción de manera que la situación insatisfactoria existente sea modificada según una determinada dirección Distingue, además, entre necesidades viscerogénica esta ligadas a los hechos orgánicos, y psicogénicas que, presumiblemente, se derivan de las anteriores pero que se caracterizan por su carencia de conexión focal con cualquiera de los procesos orgánicos específicos 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
- evitación de la vergüenza, necesidad de logro
- evitación del daño, necesidad de logro
- evitación del daño, agresión
- autonomía, contracción
- defensa, diferencia
- dominación, protección
- orden, juego
- rechazo, sexo
- consolidación, comprensión

Muchas de estas necesidades se han tenido en cuenta como posibles motivadores del comportamiento del sujeto humano todas estas necesidades son las que forman parte del ser humano ya que como su nombre lo dice son necesidades que forman parte de la vida del sujeto humano.

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

Se basa que el pensamiento es activado por las necesidades básicas que resultan de la privación de los objetos que normalmente las satisfacen Maslow plantea cinco tipos de necesidades las cuales son:

1. Necesidades fisiológicas

2. necesidades de seguridad

3. Necesidades de afiliación

4. Necesidades de reconocimiento

5. Necesidades de autorrealización

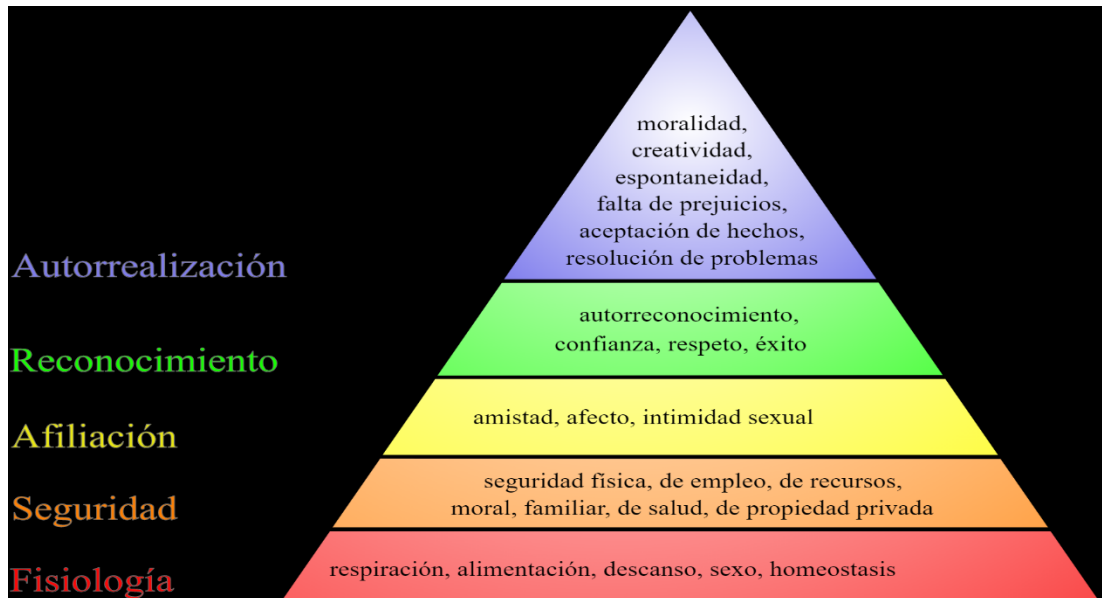
De acuerdo con la teoría de Maslow, estos cinco tipos de necesidades están ordenados jerárquicamente en función de su importancia, de tal modo que, el comportamiento la jerarquía sigue el orden establecido las necesidades de supervivencia a la base y las específicamente humanas en la parte superior Maslow agrupa esos cinco tipos de necesidades y esta divididos en dos grandes grupos uno de nivel inferior que integra las dos primeras y otro de nivel superior que incluye las tres resta Maslow es uno de los autores que ha contribuido a la influencia de la teoría Uno de los autores que ha contribuido a la influencia de la teoría de la motivación En esta teoría resulta esencial la jerarquía de las necesidades establecida por Maslow que McGregor sintetiza en esta teoría resulta esencial la jerarquía de las necesidades establecida por Maslow que McGregor sintetiza en tres niveles:

1.-las necesidades fisiológicas y de seguridad

2-. las necesidades sociales

### 3.-las necesidades de autorrealización

En el contexto organizacional se han desarrollado investigaciones para poner a prueba la posición conceptual de Maslow y su aplicación a la organización los resultados obtenidos, por lo general, no permiten validar la teoría Maslow psicólogo humanista propuso una pirámide de necesidades que explica qué impulsa a la conducta humana esta pirámide se divide en 5 niveles que van desde aspectos más básicos como la supervivencia, hasta motivaciones más complejas como el crecimiento personal.



Lawler y Sutil al estudiar la importancia de las distintas necesidades de la jerarquía de Maslow pusieron de manifiesto que las necesidades satisfechas no resultaron constantemente menos importantes que las insatisfechas y la satisfacción de las necesidades de nivel inferior no elevó la importancia de las del nivel superior a lo largo de un período de un año.

## EL MODELO JERÁRQUICO ERC DE ALDERFER

Las categorías establecidas son las siguientes: necesidades de existencia, relacionadas con los requisitos materiales para la supervivencia, como la comida, el agua, el oxígeno entre otras Necesidades de relación interpersonal y de interacción con otras personas necesidades de crecimiento o desarrollo personal en aquellas capacidades, aptitudes, sentimientos que el propio sujeto valora positivamente en su persona. 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 Aldafer ha señalado que no es necesaria la satisfacción total de las necesidades de orden inferior para que las de orden superior sean prepotentes. Sugiere además que dejar de afrontar las necesidades de orden superior puede aumentar no sólo su propia intensidad sino también la de necesidades de orden inferior.

## **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 En relación con el tema de las necesidades la teoría que más ha influido en el campo específico de la satisfacción en el trabajo ha sido sin lugar a duda la teoría de los dos factores formulada por Herzberg. 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 los autores descubrieron que las descripciones de los incidentes satisfactorios incluían aspectos tales como los ascensos, el reconocimiento, los logros, la responsabilidad, Es decir, todos aquellos factores relacionados con el

contenido real del trabajo. Por el contrario, los incidentes insatisfactorios recogían aspectos relativos a las normas de la compañía, el estilo de supervisión, los salarios y las condiciones de trabajo