

TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

Teorías del contenido

Teoría de la jerarquía de las necesidades

Maslow, 1954

Factores que motivan a las personas

- Necesidades fisiológicas** — Básicas, orientadas a la supervivencia del hombre
- Necesidades de seguridad** — Protección, seguridad, orden, ley
- Necesidades de relación social** — Familia, amor, afecto, pertenencia
- Necesidades de estima** — Logró, estatus, fama
- Necesidades de autorrealización**

El modelo E-R-C

Alderfer, 1969

Reduce las necesidades de maslow

- Necesidad de existencia** — Provisión de elementos básicos para la supervivencia humana
- Necesidad de relación** — Deseo personal de crear vínculos de importancia
- Necesidad de crecimiento** — Deseo de desarrollo personal

Teoría bifactorial

Herzberg, 1959

Dos factores

- Higiénicos** — Generan insatisfacción
Contexto laboral, clima laboral, salario
- Motivacionales** — Generan satisfacción
Relacionados con el trabajo, como la responsabilidad o el reconocimiento

Teoría de las necesidades aprendidas

McClelland, 1961

Tres impulsos dominantes

- Necesidades de logro** — Búsqueda del éxito, evaluación del desempeño
- Necesidad de poder** — Necesidad de intentar controlar las acciones de otros
- Necesidad de afiliación** — Buscan el interés y la reflexión habitual

Teoría X e Y

McGregor, 1960

Modelo contrapuesto

- Teoría X** — Los trabajadores
 - Trabajan lo menos posible
 - Se motivan por el dinero, no tienen ambición
 - Es inocente, ignorante, manipulable
 - No tienen motivación por cumplir los objetivos de la empresa
- Teoría Y** — Los trabajadores
 - Grado alto de ingenio, creatividad
 - El trabajo es algo natural
 - Buscan responsabilidades y se esfuerzan

Teorías de proceso

Teoría de las expectativas

Vroom, 1964

Tres variables

- Valencia (V)** — Orientación actitudinal, nivel de experiencia y el paso del tiempo
- Expectativa (E)** — Convicción acerca de la posibilidad entre la relación de trabajo y esfuerzo
- Medios (M)** — Estimación del individuo acerca de la probabilidad entre recompensa y desempeño

Amplitud en 4 supuestos

- Comportamiento depende directamente del medio y fuerzas
- Toma de decisiones consciente sobre su comportamiento
- Las personas tienen deseos, metas, objetivos y necesidades diferentes
- Los individuos eligen entre diferentes opciones

Teoría de la finalidad

Locke, 1968

Puntos importantes

- Fijación de objetivos claros aumenta la productividad
- Involucrar a los trabajadores a la hora de poner objetivos es muy positivo
- Un objetivo complejo motiva más
- Entre más específicas sean las metas mayor será la motivación

Teoría de la equidad y justicia

Adams, 1968

5 aspectos importantes

- Capacidad de distinguir compensaciones y contribuciones
- Comparación social
- La inequidad tiene consecuencias
- Mayor inequidad, mayor será la tensión
- El trabajador preferirá alterar cogniciones sobre los resultados de otros

Teorías de interés

Teoría de la reducción del impulso

Hull, 1952

División

- Necesidades primarias** — Carácter innato y relacionados con estados de necesidad
- Necesidades secundarias** — Aprendizaje de evitación

Conclusiones tras experimento

- El comportamiento es un estímulo de resultados
- La conducta es una función de las necesidades
- El impulso no influye en la conducta

Teoría del refuerzo

Skinner, 1938

4 reforzamientos

- Positivo** — Aumento de la probabilidad de un comportamiento en futuro
- Negativo** — Probabilidad de un comportamiento que omite un estímulo
- Extinción** — Eliminación de reforzamiento positivo
- Castigo** — Retirar un reforzador después de un castigo

Modelo de FLUIR

Csikszentmihalyi, 1955

2 ejes principales

- Nivel de desafío** — Nivel de reto que es propuesto al empleado
- Nivel de habilidad** — Nivel percibido por cada individuo en tanto capaz de lograr una tarea con las habilidades que tiene