



Nombre de la alumna:

Maricela Pérez Cruz

Nombre del profesor:

Lic. Reynaldo Francisco Manuel Gallegos

Nombre del trabajo: **Cuadro Sinóptico**

Materia: **Alta dirección y Gobierno corporativo**

Grado: **9° cuatrimestre**

Grupo: **“B”**

PASIÓN POR EDUCAR

Comitán de Domínguez Chiapas a 05 de julio de 2020

Unidad II

El proceso de motivación

Personalidad del individuo: hay varios indicios de la personalidad de los individuos que pueden dar la pauta para saber que está se moverá con la motivación laboral
Deseos y necesidades: las necesidades del ser humano pueden clasificarse de dos maneras 1) básicas y 2) personales
Motivación obtenida: sabiendo que la clase de motivación obtenida para llegar a realizar una meta
Objetivos y metas: en el momento en que se plantea una necesidad se fija una meta a cumplir y se confecciona un camino para poder lograr la meta y surge la fuerza

El concepto de Abraham Maslow

Se ha convertido en una de las teorías más importantes en el campo de la motivación, gestión empresarial y comportamiento organizacional que goza de gran aceptación

Necesidades

Necesidades fisiológicas, necesidad de seguridad, necesidad relación social, necesidad de ego o estima, necesidad de autorrealización.

La teoría motivacional de Federico Herzberg

Desarrolla una teoría muy atractiva desde el punto de vista motivacional ya que estudia y analiza la motivación laboral desde una perspectiva externa en vez de desde la óptica de las necesidades humanas

La teoría motivacional de McClelland

David McClelland y otros han propuesto la teoría de las tres necesidades, que afirma que existen tres necesidades adquiridas (no innatas) que son motivos importantes en el trabajo.

Necesidades

Necesidad de poder, necesidad de asociación o pertenencia y poder de logro

La teoría de la expectativa de Vroom

La teoría de las expectativas adquiere una gran importancia ya que desarrolla un nuevo modelo de motivación laboral

Supositos

1. El comportamiento depende directamente de la combinación del medio y las fuerzas que rodean a las personas. 2. Los individuos toman decisiones de manera consciente sobre su comportamiento. 3. Las personas tienen deseos, metas, objetivos y necesidades diferentes. 4. Los individuos eligen por sí mismos entre diferentes opciones de comportamientos.

El modelo de porte-Lawler de la satisfacción y desempeño

Según estos autores, la fuerza de la motivación está en función del valor que el sujeto le atribuye a la recompensa (aspecto ya visto por Vroom), más la cantidad de esfuerzo que la persona cree que deberá aplicar para lograrla

Teoría del Reforzamiento de B.F. Skinner.

Skinner plantea una teoría completamente contraria a las propuestas por las teorías proceso y de contenido mencionadas anteriormente.

Tipos

Reforzamiento positivo, reforzamiento negativo, extensión y castigo