

Universidad del sureste

Nombre de la profesora: Ana Estelí hidalgo

Nombre de la alumna: Olga lidia Pérez vera

Tema: teorías de motivación

Carrera: trabajo social en gestión comunitaria

## Teorías de motivación:

En este tema hablaremos sobre esto es las necesidades de los sujetos humanos una necesidad es una construcción mental que representa una fuerza, las necesidades de logro impulso a los sujetos a superar las normas y estándar establecido al realizar sus actividades y a mejorar constantemente, sus propias realizaciones los sujetos con elevada necesidad de logro prefieren tareas de dificultad han proporcionado pruebas indirectas de que las necesidad de logros de los miembros de la organización tiene importancias para el éxito organizacional, una serie de críticas han sido dirigidas contra esta teoría señalando que no todos los resultados de las investigación confirman los principales postulados y que las medidas utilizadas. La jerarquía de necesidades de maslow y las aportaciones de D. ha tenido una gran influencia sobre la psicología de la motivación en el trabajo y en las organizaciones y la ordenación jerárquica ha llevado a establecer en cada caso el nivel de motivación en los miembros de la organización, han contrapuesto a la teoría tradicional de la organización de carácter mecanismo (teoría x) con una visión más humanista que ha de fundamentarse en una concepción más positiva del ser humano (teoría y) esta teoría resulta esencial la jerarquía de las necesidades establecidas por maslow los objetivos estos autores señalan que el

comportamiento de un sujeto está en función de las necesidades las expectativas y las construcciones de la situación y más específicamente el nivel de esfuerzo elegido por esa persona será aquel en el que la fuerza resultante sea máxima, este modelo se formula en términos de expectativas y preceptivas de las consecuencias futuras, de acuerdo con estos autores el nivel de esfuerzo que un individuo empleara en el desempeño de una tarea o rol es una función multiplicativa de tres factores centrales en el factores. La investigación empírica a partir del modelo ha permitido formular una serie de conclusiones relevantes para la motivación del comportamiento en el contexto organizacional la teoría de equidad se basa en los procesos de comparación social y en la fuerza motivadora de la disonancia, la modificación de la conducta basada en parte en el condicionamiento operante ha sido aplicada al contexto industrial y organización.