



INTEGRANTES:

María Guadalupe Salazar Velázquez

CATEDRADICO

Lic. Ana Estelí Hidalgo Martínez

TEMA:

Psicología organizacional

CARRERA:

Licenciatura en trabajo social

Comitán de Domínguez, Chiapas a 6 de junio del 2020

MOTIVACION

Esta teoría es desarrollada por A. Maslow, quién vio las necesidades humanas en forma de una jerarquía que asciende desde el nivel más bajo hasta el más alto, concluyendo que cuando se satisface un nivel de necesidades, este tipo de necesidad deja de ser un motivador. Este autor afirma también que las personas pueden recorrer la jerarquía de necesidades (pirámide de las necesidades) tanto en sentido ascendente como descendente. La pérdida de la satisfacción actual de una necesidad de nivel inferior puede reactivar esa necesidad y aumentar su importancia relativa. La persona manifiesta, entonces menor interés en las necesidades de nivel superior antes activas. La importancia de la teoría de Maslow, es el reconocimiento en la incapacidad de las necesidades satisfechas para motivar la conducta. De esto podemos concluir que, si un administrador desea motivar al personal para que contribuyan a la realización de las actividades de la organización, es necesario permitirles satisfacer, a través del trabajo, sus necesidades insatisfechas. Pero, a pesar de que la teoría de Maslow es de gran ayuda para los administradores que se preocupan de motivar a su personal, es necesario tener presente que las necesidades de nivel superior de las personas varían según las culturas y las personas. La necesidad de logro impulsa a las personas a superar las normas y estándares establecidos al realizar sus actividades. Mc Clelland ha proporcionado pruebas indirectas de que la necesidad de logro de los miembros de la organización tiene importancia para el éxito organizacional. Maslow distingue cinco tipos de necesidades que son: 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. Necesidades de estimación o autoestima que se relacionan con las autopercepciones del propio sujeto, estas necesidades son las que motivan a los sujetos a satisfacerlas para poder cumplir sus metas y objetivos. implicaciones para el desempeño y la satisfacción. De acuerdo con la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, resultarán más satisfactorios para los empleados aquellos puestos capaces de cubrir una mayor cantidad de las necesidades señaladas por Maslow. 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. e la satisfacción laboral es una función de las actividades laborales estimulantes o del contenido del trabajo (factores motivadores), mientras que la insatisfacción

laboral es una función del ambiente, del modo de supervisión, de las relaciones con los compañeros y del contexto laboral general, es decir, de los factores higienizadores. La satisfacción y la insatisfacción son, pues, dos continuos distintos y no forman, parte como cabría esperar, de un mismo continuo ocupando los polos opuestos. El polo opuesto a la satisfacción laboral sería un polo neutro y lo mismo ocurriría con el polo opuesto al continuo de insatisfacción. Los autores que adaptan esa posición defienden que la satisfacción laboral es una función del grado en que las características del puesto de trabajo se ajustan a las normas y deseos de los grupos que el individuo considera como guía para su evaluación del mundo y para su definición de la realidad social.