

Nombre del alumno: Ana yeli Hernández Pérez

Materia: Psicología Organizacional

Catedrático: LIC. Ana Estelí Hidalgo Martínez

Fecha de entrega: 06 de junio 2020

Carrera: Trabajo Social y Gestión Comunitaria

Comitán de Domínguez Chiapas

TEORIAS DE LA MOTIVACION

Las teorías motivacionales están basadas en las necesidades de los seres humanos. Para Murray existen las necesidades viscerogenicas que están relacionadas con hechos orgánicos y las psicogénicas se caracterizan por su carencia de conexión focal. Murray partía de un gran número de necesidades como son: la degradación de logro, afiliación, agresión, autonomía, contracción, defensa, diferencia, dominación, exhibición, evitación del daño, evitación de la vergüenza, protección, orden, juego, rechazo, sexo, consolación y comprensión. De estas solo tres han sido estudiadas la necesidad de logro, la necesidad de poder o dominación y la necesidad de afiliación por estas son de importancia en el contexto organizacional. Mc clelland ha dado pruebas importantes sobre la necesidad del logro, para el éxito organizacional.

Maslow distingue cinco necesidades como lo es la necesidades fisiológicas son aquellas que uno requiere para poder sobrevivir por ejemplo la sed, el sueño, el sexo entre otros la necesidad de seguridad es aquella que poder estar estable, sin razones de amenaza o inseguridad, necesidades sociales estas incluyen la amistad, cariño y la pertenencia, la necesidad de estimación y autoestima son estas van de acuerdo a la autopercepción del sujeto y la necesidad de auto-actualización o autorrealización. Maslow agrupa las necesidades en dos grupos en nivel superior y nivel inferior esta teoría ha tenido gran importancia dentro de la motivación en el trabajo y las organizaciones.

La teoría de valencia y expectativas propone que la motivación es el resultado del valor que el individuo pone en los posibles resultados de sus acciones y la expectativa que da a sus metas para que se cumplan.

Teoría de la equidad Adams explica sobre la percepción de un trato justo ya que las personas tendemos a compararnos con los demás, con las situaciones de otras personas. Al compararse con otras , las personas desean ser tratadas justamente por las contribuciones a la organización los tartos pueden afectar la motivación, actitudes y el comportamiento en el trabajo.

Teoría de establecimiento de metas esta teoría es formulada por Locke quien reconoce como el papel motivacional que el ser humano se propone para realizar alguna actividad , el nivel de esfuerzo que se empleara en la ejecución de alguna actividad.

IMPLICACIONES PARA EL DESEMPEÑO Y LA SATISFACCION

de acuerdo la teoría de Maslow resultaran más satisfactorios para los empleados aquellos que puedan cubrir una mayor cantidad de necesidades. La teoría que más ha influido en el campo de la satisfacción es la de Herzberg la cual realizó un estudio de las causas de la satisfacción y la insatisfacción, descubrieron que los incidentes satisfactorios incluían aspectos tales como los ascensos, el reconocimiento, los logros, la responsabilidad los incidentes insatisfactorios recogían aspectos relativos a las normas de la y los insatisfactorios recogían aspectos relativos a la compañía, el estilo de supervisión, los salarios y las condiciones de trabajo.

Teoría del grupo de referencia define a las actitudes o comportamiento que el individuo toma ante las situaciones que se presentan. Los grupos de referencia establecen pautas para la comparación y evaluación del grupo y características personales de quienes lo conforman.

Teoría de los valores esta estudia los valores que explican el comportamiento humano un valor humano es una preferencia o prioridad, interés, gusto o disgusto de un sujeto sobre un objeto, evento o situación los valores son aprendidos o adquiridos.

Eventos y condiciones que causan satisfacción laboral son: carácter intrínseco en el trabajo, remuneración o salario, promoción, seguridad de empleo, condiciones de trabajo.