

**(TEORIAS DE MOTIVACION)**

**(PSICOLOGIA ORGANIZACION)**  
**(BELLA RAQUEL LOPEZ GARCIA)**

**PRESENTA EL ALUMNO:**

**(ASHANTI CITLALI LOPEZ VELAZQUEZ)**

**GRUPO, SEMESTRE y MODALIDAD:**

**(6° CUATRIMESTRE**

**GRUPO “C” TRABAJO SOCIAL Y GESTION  
COMUNITARIA)**

**FRONTERA COMALAPA CHIAPAS**

**21-JUL-2020**

# TEORIAS DE MOTIVACION

MURRAY

Es uno de los autores básicos en el desarrollo de las teorías motivacionales basadas en el estudio de las necesidades de los sujetos humanos

SEÑALABA

las siguientes: necesidad de 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

LAS

necesidades de logro impulsan a los sujetos a superar las normas y estándares establecidos al realizar sus actividades y a mejorar, constantemente, sus propias realizaciones

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: Necesidades fisiológicas, Necesidades de seguridad, Necesidades sociales, Necesidades de estimación o autoestima Y Necesidades de auto-actualización o autorrealización

ALDEFER

Ha intentado reformular los modelos de Maslow agrupando las distintas necesidades de los individuos en tres categorías y tratando de reformular las relaciones jerárquicas existentes entre ellas

ESTOS

Autores: GEORGOPOULUS, MAHONEY Y JONES, señalan que el comportamiento de un sujeto está en función de las necesidades, las expectativas y las constricciones de la situación

LA

Teoría de la equidad se basa en los procesos de comparación social y en la fuerza motivadora de la disonancia cognitiva, ya formulada por Festinger

ADEMAS

Maslow agrupa esos cinco tipos de necesidades en dos grandes grupos: uno de nivel inferior que integra las dos primeras y otro de nivel superior que incluye las tres restantes

HA EVITADO

La jerarquización estricta de las necesidades dado que la investigación empírica no apoyaba este aspecto de la teoría de Maslow

LOS

Niveles de esfuerzo están en función de dos variables: la valencia o valor percibido de los resultados de la acción y la expectativa o creencia de que ese esfuerzo permitirá la consecución de esos resultados

ADAMS

señala cinco puntos relevantes en su formulación teórica

LA

Aceptación de la ordenación jerárquica ha llevado a establecer en cada caso el nivel de motivación de los miembros de la organización con el fin de atender a las necesidades del nivel más básico que todavía estén sin atender

TAMBIEN

Señalo que no es necesaria la satisfacción total de las necesidades de orden inferior para que las de orden superior sean prepotentes

LA

Investigación sobre el establecimiento de las metas como factor motivacional del comportamiento laboral ha intentado recientemente determinar algunos aspectos del proceso por el que se llega a establecer esos motivos y llegan a ser aceptados por el sujeto

1-hace notar que los individuos en situaciones de trabajo2-se da un proceso de comparación social3-las consecuencias de la falta de equidad es una tensión inducida que impulsa a la persona a intentar reducir esa desigualdad4- supone que esa tensión será mayor cuanto mayor sea la desigualdad percibida5-el autor señala las principales reacciones comportamentales que la persona puede tener para reducir esa tensión

TEORIAS DE MOTIVACION

LA APORTACION DESDE EL CONDICIONAMIENTO OPERANTE

DIFIERE

De las presentadas hasta ahora porque defiende que la mayor parte de la conducta está determinada ambientalmente y no en función de los procesos cognitivos y motivacionales interiores al organismo

LOS

Estudios realizados se han dirigido fundamentalmente en dos direcciones.

OTROS

Estudios tratan de determinar la eficacia diferencial de los distintos programas de refuerzos

LA

dificultad metodológica que impide aislar los efectos del refuerzo de otros que suelen ir unidos en los programas de modificación de conducta hacen que a pesar de ser éste un procedimiento utilizado en las organizaciones, los trabajos de investigación publicados sean relativamente pocos

ALGUNOS

Estudios introducen algún tipo de procedimiento descrito como reforzante y comparan la conducta de los sujetos en condiciones de refuerzo con la de los otros que no están en esas condiciones

LOCKE

Señala la existencia de un amplio número de factores diferentes del refuerzo que pueden explicar los resultados obtenidos en investigaciones son donde pretendidamente se trata de probar los efectos del refuerzo sobre el comportamiento

UN

Refuerzo es, simplemente, cualquier consecuencia que, cuando sigue inmediatamente a una respuesta, aumentada la probabilidad de que esa respuesta se repita posteriormente

TEORIAS MOTIVACIONALES CENTRADAS EN EL CONTENIDO ELABORADAS A PARTIR DE LA CONSIDERACION DE LOS RESULTADOS DEL COMPORTAMIENTO MOTIVADO: LA TEORIA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG

SE

trata aquí de establecer taxonomías de los resultados o recompensas capaces de cubrir esas necesidades

ESTOS

factores son extrínsecos a la propia tarea y entre ellos Herzberg agrupa los salarios y los aumentos de salarios, a la supervisión técnica, las relaciones humanas, los planes de la compañía, las condiciones de trabajo y la seguridad en el trabajo

ESTO

Es posible mediante la estrategia de enriquecimiento del trabajo, haciéndolo más interesante y menos rutinario, reconociéndolo y valorando el trabajo bien hecho

LOS

Primeros satisfacen necesidades biológicas básicas y las que han sido asociadas a ellas por aprendizaje

HERZBERG

Ha señalado dos tipos de factores relevantes para la motivación en el trabajo

ENTRE

Ellos enumera el logro, el reconocimiento, la responsabilidad y el ascenso o la promoción

LOS

Segundos satisfacen necesidades típicamente humanas de logro y autorrealización