

Nombre de alumnos: Alan Rafael sargento diminguez

Nombre del profesor: Lic. Bella Raquel Lopez Garcia

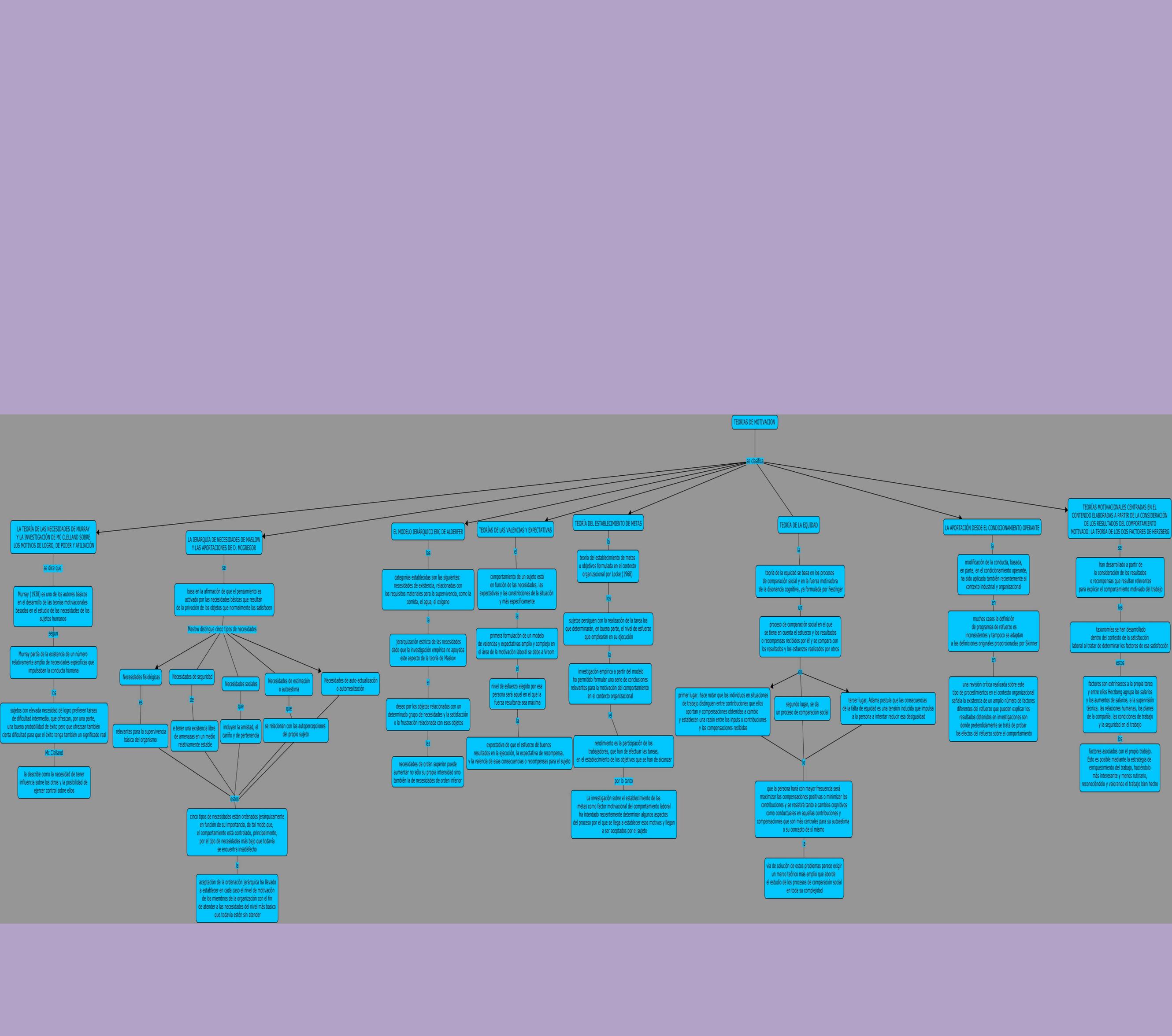
Nombre del trabajo: teorías de la motivacion

Materia: Psicología organizacional.

Grado: 6° cuatrimestre

Grupo: c

Frontera Comalapa Chiapas 25 de julio de 2020.



TEORÍAS DE MOTIVACION

se clasifica

LA TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MURRAY Y LA INVESTIGACIÓN DE MC CLELLAND SOBRE LOS MOTIVOS DE LOGRO, DE PODER Y AFILIACIÓN

se dice que Murray (1938) es uno de los autores básicos en el desarrollo de las teorías motivacionales basadas en el estudio de las necesidades de los sujetos humanos
según Murray partiría de la existencia de un número relativamente amplio de necesidades específicas que impulsaban la conducta humana
los sujetos con elevada necesidad de logro prefieren tareas de dificultad intermedia, que ofrezcan, por una parte, una buena probabilidad de éxito pero que ofrezcan también cierta dificultad para que el éxito tenga también un significado real
McClelland la describe como la necesidad de tener influencia sobre los otros y la posibilidad de ejercer control sobre ellos

LA JERARQUÍA DE NECESIDADES DE MASLOW Y LAS APORTACIONES DE D. MCGREGOR

se basa en la afirmación de que el pensamiento es activado por las necesidades básicas que resultan de la privación de los objetos que normalmente las satisfacen
Maslow distingue cinco tipos de necesidades
Necesidades fisiológicas
Necesidades de seguridad
Necesidades sociales
Necesidades de estimación o autoestima
Necesidades de auto-actualización o autorrealización
es relevante para la supervivencia básica del organismo
de tener una existencia libre de amenazas en un medio relativamente estable
que incluyen la amistad, el cariño y de pertenencia
que se relacionan con las autopercepciones del propio sujeto
estos cinco tipos de necesidades están ordenados jerárquicamente en función de su importancia, de tal modo que, el comportamiento está controlado, principalmente, por el tipo de necesidades más bajo que todavía se encuentra insatisfecho
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

EL MODELO JERÁRQUICO ERIC DE ALDERFER

las categorías establecidas son las siguientes: necesidades de existencia, relacionadas con los requisitos materiales para la supervivencia, como la comida, el agua, el oxígeno
la jerarquización estricta de las necesidades dado que la investigación empírica no apoyaba este aspecto de la teoría de Maslow
el deseo por los objetos relacionados con un determinado grupo de necesidades y la satisfacción o la frustración relacionada con esos objetos
las necesidades de orden superior puede aumentar no sólo su propia intensidad sino también la de necesidades de orden inferior

TEORÍAS DE LAS VALENCIAS Y EXPECTATIVAS

el comportamiento de un sujeto está en función de las necesidades, las expectativas y las constricciones de la situación y más específicamente
la primera formulación de un modelo de valencias y expectativas amplio y complejo en el área de la motivación laboral se debe a Vroom
el nivel de esfuerzo elegido por esa persona será aquel en el que la fuerza resultante sea máxima
la expectativa de que el esfuerzo de buenos resultados en la ejecución, la expectativa de recompensa, y la valencia de esas consecuencias o recompensas para el sujeto

TEORÍA DEL ESTABLECIMIENTO DE METAS

la teoría del establecimiento de metas u objetivos formulada en el contexto organizacional por Locke (1968)
los sujetos persiguen con la realización de la tarea los que determinarán, en buena parte, el nivel de esfuerzo que emplearán en su ejecución
la investigación empírica a partir del modelo ha permitido formular una serie de conclusiones relevantes para la motivación del comportamiento en el contexto organizacional
el rendimiento es la participación de los trabajadores, que han de efectuar las tareas, en el establecimiento de los objetivos que se han de alcanzar
por lo tanto 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

TEORÍA DE LA EQUITAD

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
un proceso de comparación social en el que se tiene en cuenta el esfuerzo y los resultados o recompensas recibidos por él y se compara con los resultados y los esfuerzos realizados por otros
en primer lugar, hace notar que los individuos en situaciones de trabajo distinguen entre contribuciones que ellos aportan y compensaciones obtenidas a cambio y establecen una razón entre los inputs o contribuciones y las compensaciones recibidas
segundo lugar, se da un proceso de comparación social
tercer lugar, Adams postula que las consecuencias de la falta de equidad es una tensión inducida que impulsa a la persona a intentar reducir esa desigualdad
o que la persona hará con mayor frecuencia será maximizar las compensaciones positivas o minimizar las contribuciones y se resistirá tanto a cambios cognitivos como conductuales en aquellas contribuciones y compensaciones que son más centrales para su autoestima o su concepto de sí mismo
la vía de solución de estos problemas parece exigir un marco teórico más amplio que aborde el estudio de los procesos de comparación social en toda su complejidad

LA APORTACIÓN DESDE EL CONDICIONAMIENTO OPERANTE

la modificación de la conducta, basada, en parte, en el condicionamiento operante, ha sido aplicada también recientemente al contexto industrial y organizacional
en muchos casos la definición de programas de refuerzo es inconsistentes y tampoco se adaptan a las definiciones originales proporcionadas por Skinner
en una revisión crítica realizada sobre este tipo de procedimientos en el contexto organizacional 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

TEORÍAS MOTIVACIONALES CENTRADAS EN EL CONTENIDO ELABORADAS A PARTIR DE LA CONSIDERACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL COMPORTAMIENTO MOTIVADO: LA TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG

se han desarrollado a partir de la consideración de los resultados o recompensas que resultan relevantes para explicar el comportamiento motivado del trabajo
las taxonomías se han desarrollado dentro del contexto de la satisfacción laboral al tratar de determinar los factores de esa satisfacción
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
los factores asociados con el propio trabajo. Esto es posible mediante la estrategia de enriquecimiento del trabajo, haciéndolo más interesante y menos rutinario, reconociéndolo y valorando el trabajo bien hecho