

TEORIAS DE MOTIVACIÓN

Psicología Organizacional

Bella Raquel López García

PRESENTA:

Beyra Alejandra Ovando Flores.

GRUPO, SEMESTRE Y MODALIDAD:

Sexto cuatrimestre grupo “C” semi escolarizado.

Lic. Trabajo Social y G.C.

Frontera Comalapa, Chiapas a 25 de julio de 2020

TEORÍAS DE MOTIVACIÓN

LA TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MURRAY...

se dice que

Murray es uno de los actores básicos en el desarrollo de las teorías motivacionales

y

Se basan en el estudio de los sujetos humanos.

según él

Una necesidad es un constructo mental que representa una fuerza

que

Organiza la percepción, la apreciación, la conexión y la acción

de manera

Que la situación insatisfactoria existente sea modificada según una determinada dirección.

también

sintetiza 3 niveles

son:

Las necesidades fisiológicas y de seguridad, las necesidades sociales y las necesidades de la autorrealización.

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

esto

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.

la cual

Maslow distingue cinco tipos de necesidades

son:

Necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estimación, de auto-actualización.

y

Están ordenados jerárquicamente en función de su importancia.

también

McGregor ha contrapuesto a la teoría tradicional de la organización de carácter mecanista (teoría X)

y

Con una nueva visión más humanista que ha de fundamentarse en una concepción más positiva del ser humano (teoría Y)

EL MODELO JERÁRQUICO ERC DE ALDERFER

él

Ha intentado reformular los modelos de Maslow

y son:

Necesidades de existencia, relacionadas con los requisitos materiales para la supervivencia

como

La comida, el agua, el oxígeno, etc.

también

Alderfer señala que no es necesario la satisfacción total de las necesidades de orden inferior para que las de orden superior sean prepotentes.

TEORÍAS DE LAS VALENCIAS Y EXPECTATIVAS

según

La formulación de Georgopoulos, Mahoney y Jones

fueron

Unos de los primeros esfuerzos realizados de la hipótesis relacionadas con la vía hacia los objetivos.

señalan

Que el comportamiento de un sujeto está en función de las necesidades, expectativas y las constricciones de la situación

de acuerdo

Con los autores, el nivel de esfuerzo, que el individuo empleará en el desempeño de una tarea o rol es una función multiplicativa de tres factores centrales en el modelo

son:

La expectativa de que el esfuerzo de buen resultado en la ejecución, la expectativa de recompensa y la valencia de esas consecuencias o recompensas para el sujeto.

TEORÍA DEL ESTABLECIMIENTO DE METAS

es

Reconocida por un papel motivacional central en las intenciones de los sujetos a la hora de realizar una tarea.

que es

Formulada en el contexto organizacional por Locke

son

Los objetos que los sujetos persiguen

y

Es necesario un mayor conocimiento del proceso de establecimiento de metas, expectativas e intenciones

con el fin

De determinar más adecuadamente sus efectos motivacionales sobre el comportamiento humano.

TEORÍA DE LA EQUIDAD

se basa

En los procesos de comparación social y en la fuerza motivadora de la disonancia cognitiva

es

Formulada por Festinger

esta teoría

Defiende que la motivación es esencialmente un proceso de comparación social

también

Adams señala cinco puntos relevantes en su formulación teórica

son

Notar que los individuos en situaciones de trabajo distinguen entre contribuciones que ellos aportan

también

Se da un proceso de comparación social

en tercer lugar

Adams postula que las consecuencias de la falta de equidad es una tensión que impulsa a la persona a intentar reducir esa desigualdad

por último

El autor señala las principales reacciones comportamentales que la persona puede tener para reducir esa tensión.

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.

TEORÍAS MOTIVACIONALES CENTRADAS EN EL CONTENIDO..

se

Han desarrollado a partir de la construcción de los resultados o recompensas

cue

Resultan relevantes para explicar el comportamiento motivado de trabajo.

el

Autor Herzberg señaló dos tipos de factores relevantes para la motivación en el trabajo

que son

Agrupar una serie de aspectos extrínsecos al propio trabajo..

y

El segundo grupo de factores incluye aquellos que son motivadores para el trabajo..

esto

Es posible mediante la estrategia de enriquecimiento del trabajo, haciéndolo más interesante y menos rutinario.

