

- \*Nombre de alumno: FLORISELDA VELÁZQUEZ MENDEZ**
- \*Nombre del profesor: BELLA RAQUEL LÓPEZ GARCÍA**
- \*Nombre del trabajo: CUADRO COMPARATIVO: TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN**
- \*Materia: PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**
- \*Grado: 6 CUATRIMESTRE**
- \*Grupo: A**

## TEORIAS DE LA MOTIVACION

NOMBRE DE LA TEORIA	REPRESENTANTES	CONTENIDO	SIMILITUDES CON OTRAS TEORIAS	ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS
TEORÍAS DE MOTIVACIÓN	Murray es uno de los autores básicos	Ocupa de la comprensión de la activación y dirección de la conducta hacia la consecución de objetos	Mc Clelland ha proporcionado pruebas indirectas de que la necesidad de logro de los miembros de la organización tiene importancia para el éxito organizacional	Los individuos con fuerte necesidad de afiliación tienden a agrandar y a buscar la aceptación de los otros	Los individuos con elevada necesidad de poder prefieren situaciones competitivas y orientadas hacia el status
TEORÍAS DE LAS VALENCIAS Y EXPECTATIVAS	Georgopoulos, Mahoney y Jones, pero en el área de la motivación laboral se debe a Vroom	Intenta predecir las elecciones entre tareas o entre niveles de esfuerzo dentro de una tarea	Vroom, la valencia o valor percibido de los resultados de la expectativa o creencia de que ese esfuerzo permitirá la consecución de esos resultados.	Intentan evitar el problema de considerar niveles discretos de esfuerzo, introduciendo un mayor grado de complejidad en las variables	Son las presiones externas hacia él y las presiones internas
TEORÍA DEL ESTABLECIMIENTO DE METAS	Locke, reconoce un papel motivacional central en las intenciones de los sujetos	Son los objetivos o metas que los sujetos persiguen con la realización de la tarea los que determinarán	La investigación empírica a partir del modelo ha permitido formular una serie de conclusiones relevantes para la motivación del comportamiento en	Contribuye a la eficacia y al rendimiento es la participación de los trabajadores	Los efectos de las recompensas parecen estar mediados por cambios en los propios objetivos, por lo que se refiere a este punto los resultados son menos concluyentes

			el contexto organizacional		
TEORÍA DE LA EQUIDAD	Festinger y Adams, quien ha ofrecido una formulación más elaborada	Se basa en los procesos de comparación social y en la fuerza motivadora de la disonancia cognitiva	Distorsionar la percepción de las compensaciones o contribuciones de una de las partes alterando así la razón entre ellas con el fin de reducir o eliminar las desigualdades	La persona se resistirá más a alterar las cogniciones sobre sus propias contribuciones o resultados que a alterar las de los otros que le sirven de referente	Modo en el que la gente selecciona al referente de sus comparaciones, resulta difícil resumir y cuantificar adecuadamente las contribuciones y las compensaciones, resulta difícil conocer cómo y cuándo cambian esos factores a lo largo del tiempo