

- *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 |