Nombre del alumno: Julia Rodriguez Bustos

Nombre del profesor: Gerardo Garduño Ortega

Nombre del trabajo: Mapa Conceptual

Materia: Dirección y Liderazgo

Grado: 7mo. Cuatrimestre

Grupo: A

Comitán de Domínguez, Chiapas a 26 de noviembre de 2021.

TEORÍAS COMPLEMENTARIAS DE MOTIVACIÓN

El

MODELO E-R-C (Alderfer, 1969)

El personaje

Clayton Alderfer, de la Universidad de Yale, remodeló la teoría de la jerarquía de las necesidades humanas planteada anteriormente por Maslow dándole una nueva visión.

A la

Jerarquía planteada por Alderfer se le denomina la Teoría ERC (Existencia-Relación-Crecimiento) y se diferencia de la de Maslow en tres aspectos.

Que

Reduce las cinco necesidades planteadas por Maslow a tres. Estas tres necesidades.

Son

Necesidades de Existencia: En este conjunto de necesidades básicas se incluyen la provisión de elementos básicos para la supervivencia humana. Lo que Maslow denomino como necesidades fisiológicas y de seguridad.

Necesidades de Relación: Estas necesidades afectan al deseo personal de crear vínculos de importancia y corresponden a las necesidades de relación social de Maslow.

Necesidades de Crecimiento: Por último, las necesidades de crecimiento se refieren al deseo de desarrollo individual o como lo definió Maslow, de estima o automatización.

La

TEORÍA DE LAS NECESIDADES APRENDIDAS (McClelland, 1961)

Enuncia

McClelland en 1961 su teoría de las necesidades aprendidas empleando metodologías proyectivas.

Esta

Nueva teoría versa acerca de tres impulsos dominantes quenfluyen en la motivación, clasificándotos en tres tipos de necesidades.

Son

Las necesidades de logro son aquellas que se refieren a la búsqueda del éxito en las tareas que conllevan evaluación de desempeño.

Las necesidad de poder se refiere a la necesidad de intentar controlar las acciones de otros a su gusto.

Las necesidades de afiliación buscan el interés y la reflexión habitual acerca de la calidad de sus relaciones y vínculos personales de amistad y cooperación con el resto.

La

TEORÍA DEL ESTABLECIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS (Locke, 1968)

El

Profesor Locke reconoce el papel motivacional relacionado directamente con la intención de la persona por realizar una actividad en el trabajo, ya que actúa como estímulo interno.

Este

Modelo explica cuáles son las consecuencias sobre el desempeño de los objetivos. Cuantos más complejos sean los objetivos aceptados, mayor será el desempeño.

Los

Puntos más importantes de esta teoría se resumen en estas ideas.

Son

La fijación de objetivos claros aumenta la productividad de los trabajadores.

Es muy positivo para la empresa involucrar a los trabajadores a la hora de fijar los objetivos ya que aumentará su comprensión.

Un objetivo complejo aceptado por el trabajador motivará más que un objetivo sencillo.

Cuanto más especificas sean las metas propuestas, mayor será la motivación de los empleados.

La

TEORÍA DE LA EQUIDAD Y JUSTICIA (Adams, 1968)

Presenta

Stacey Adams la motivación laboral a través de dos conceptos: equidad e inequidad.

Éste

Destaca cinco aspectos importantes al respecto.

Son

Los trabajadores son capaces de distinguir entre las compensaciones obtenidas y las contribuciones que ellos aportan a la empresa.

Comparación Social: Los trabajadores comparan la razón de sus contribuciones y compensaciones con el obtenido por otros compañeros.

La inequidad tiene consecuencias e impulsa al trabajador a intentar eliminar esa desigualdad.

Cuanto mayor sea la inequidad existente, mayor será la tensión por parte de los empleados y la desmotivación.

El trabajador preferirá alterar antes las cogniciones sobre los resultados de otroscompañeros que sobre las suyas.

La

TEORÍA DE LA REDUCCIÓN DEL IMPULSO (Hull, 1952)

La

Base de la motivación para Hull versa acerca de que las necesidades del organismo de los individuos constituyen las fuerzas motoras que propician una acción, teniendo esta como objetivo reducir o eliminar dichas necesidades.

Una

De las primeras ideas planteadas fue la división de necesidades.

En

Necesidades primarias: Tienen un carácter innato y están relacionadas con estados de necesidad.

Necesidades secundarias: Estas segundas se basan en el aprendizaje de evitación.

Para

Desarrollar su teoría, Hull realizó una serie de experimentos con ratas. Tras estos, obtuvo las siguientes conclusiones.

Son

El comportamiento es una función del número de veces que un acto concreto ha satisfecho una necesidad y la fuerza del estímulo que genera una necesidad.

La conducta es una función de las necesidades (primarias y secundarias) y el aprendizaje.

El impulso no influye en la conducta ya que afirma que aprendizaje e impulso son dos conceptos independientes.

Independencia de estímulo e incentivo. Esta última afirmación no se ha podido constatar de manera experimental hasta la fecha.

La

TEORÍA DEL REFUERZO O CONDICIONAMIENTO OPERANTE (Skinner, 1938)

Para

La elaboración de esta teoría, llevo a cabo el experimento denominado la "Caja de Skinner".

Después

De este experimeto Skinner define cuatro tipos de reforzamiento.

Son

Reforzamiento positivo: La presencia de este refuerzo provoca el aumento de la probabilidad de un comportamiento o conducta en un futuro.

Reforzamiento negativo: La presencia de este refuerzo aumenta la probabilidad de un comportamiento que omite un estímulo concreto.

Extinción: Eliminación del reforzamiento positivo.

Castigo: Retirar un reforzador tras una conducta, disminuyendo la probabilidad de que vuelva a ocurrir dicha conducta.

En

Relación al ámbito laboral, Skinner afirma que no es imprescindible conocer las necesidades o el orden de prioridades de los empleados para motivarlos.

Lo

Que propone Skinner es que la dirección de la empresa necesita comprender de manera profunda la relación comportamiento-consecuencia.

De

Esta manera, podrá establecer estrategias dentro del trabajo para fomentar las conductas deseables y dificultar las indeseables.

Una

De las conclusiones más relevantes que se destaca de esta teoría y que muchas empresas ignoran, es que un mismo objetivo puede ser motivador para un trabajador y totalmente desmotivador para otro.

Estos

Deben concretarse para cada individuo dependiendo de su experiencia y habilidades.