



**Nombre de alumno: Gilary Garduño Alvarez**

**Nombre Del Profesor: Gerardo Garduño**

**Nombre Del Trabajo: Mapa Conceptual**

**Materia: Dirección Y Liderazgo**

**PASIÓN POR EDUCAR**

**Grado: 7mo Cuatrimestre**

**Grupo: A**

Comitán de Domínguez Chiapas a 25 de noviembre de 2021

# Teorías complementarias de motivación.

## TEORÍA DE LAS NECESIDADES APRENDIDAS (McClelland, 1961)

McClelland enuncia en 1961 su teoría de las necesidades aprendidas empleando metodologías proyectivas. Esta nueva teoría versa acerca de tres impulsos dominantes que influyen en la motivación, clasificándolos en tres tipos de necesidades: las necesidades de logro, de poder y de afiliación.

1. Las necesidades de logro son aquellas que se refieren a la búsqueda del éxito en las tareas que conllevan evaluación de desempeño. Las personas con una necesidad fuerte de logro, se caracterizan por hacer bien las cosas y sentirse satisfechos con tareas que les aportan responsabilidad.
2. Las necesidad de poder se refiere a la necesidad de intentar controlar las acciones de otros a su gusto (Robbins, 2004)
3. 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. Éstos trabajan con mayor rendimiento cuando reciben un feedback positivo.

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

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. Las metas y los objetivos que tiene cada trabajador son determinantes para conocer el nivel de esfuerzo que éste empleará en su realización.

Los puntos más importantes de esta teoría se resumen en estas ideas:

- 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 específicas sean las metas propuestas, mayor será la motivación de los empleados.

## TEORÍA DE LA EQUIDAD Y JUSTICIA (Adams, 1968)

Stacey Adams presenta la motivación laboral a través de dos conceptos: equidad e inequidad. Éste destaca cinco aspectos importantes al respecto:

1. Los trabajadores son capaces de distinguir entre las compensaciones obtenidas y las contribuciones que ellos aportan a la empresa.
2. Comparación Social: Los trabajadores comparan la razón de sus contribuciones y compensaciones con el obtenido por otros compañeros. Tras este razonamiento de comparación social, el trabajador puede tener una percepción de equidad si estima que hay igualdad en estos o por el contrario, la percepción de inequidad.
3. La inequidad tiene consecuencias e impulsa al trabajador a intentar eliminar esa desigualdad.
4. Cuanto mayor sea la inequidad existente, mayor será la tensión por parte de los empleados y la desmotivación.
5. El trabajador preferirá alterar antes las cogniciones sobre los resultados de otros compañeros que sobre las suyas.

## 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 ésta como objetivo reducir o eliminar dichas necesidades.

Para desarrollar su teoría, Hull realizó una serie de experimentos con ratas. Tras estos, obtuvo las siguientes conclusiones (Gondra, 2006):

1. 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.
2. La conducta es una función de las necesidades (primarias y secundarias) y el aprendizaje.
3. El impulso no influye en la conducta ya que afirma que aprendizaje e impulso son dos conceptos independientes.
4. Independencia de estímulo e incentivo. Esta última afirmación no se ha podido constatar de manera experimental hasta la fecha

## TEORÍA DEL REFUERZO O CONDICIONAMIENTO OPERANTE (Skinner, 1938)

Para la elaboración de esta teoría, llevo a cabo el experimento denominado la "Caja de Skinner". Este experimento consistía en la colocación de una rata dentro de una caja. La caja era de construcción simple y tenía una palanca que fácilmente podía ser bajada presionándola. Una vez accionada, el alimento allí colocado caería dentro de la caja. En primera instancia, la rata se mueve alrededor de todo el espacio. Tras esto, "accidentalmente" presiona la palanca y el alimento cae. Una vez repetido este mismo proceso un número importante de veces, la rata asocia el hecho de que el comportamiento (accionar la palanca) es compensado con una consecuencia (obtención del alimento).

Skinner define cuatro tipos de reforzamiento:

1. Reforzamiento positivo: La presencia de este refuerzo provoca el aumento de la probabilidad de un comportamiento o conducta en un futuro.
2. Reforzamiento negativo: La presencia de este refuerzo aumenta la probabilidad de un comportamiento que omite un estímulo concreto.
3. Extinción: Eliminación del reforzamiento positivo.
4. Castigo: Retirar un reforzador tras una conducta, disminuyendo la probabilidad de que vuelva a ocurrir dicha conducta.