

Nombre de alumno: Cristal Ruiz Gómez

Nombre del profesor: Gerardo Garduño Ortega

Nombre del trabajo: Mapa conceptual

Materia: Comportamiento organizacional

Grado: 4

Grupo: A

TEORÍA COMPLEMENTARIA

EL MODELO E-R-C (ARDRFER, 1969)

Existencia
Relación
Crecimiento

Alderfer reduce las 5 necesidades planteadas por Maslow.

Estas 3 necesidades son:

1.-*Necesidades de existencia*: Las necesidades básicas se incluyen provisión de elementos básicos para la supervivencia humana.

2.-*Necesidades de relación*: Afectan al deseo personal de crear vínculos de importancia.

3.-*Necesidades de crecimiento*: Es el deseo de desarrollo individual

Lo que **Maslow** denomino necesidades filosóficas y de seguridad.

Lo que **Maslow** clasifico como necesidades de relación social.

Maslow lo definió como estima o autorrealización.

Alderfer afirma que el orden ascendente de la teoría de Maslow no es el único modo de ir satisfaciendo las necesidades.

LAS NECESIDADES APRENDIDAS (MCCLELLAND, 1961)

McClelland anuncia en 1961 su teoría

Tres impulsos dominantes que incluye en la motivación

Se clasifica en tres tipos

1.-*Necesidades de logro*: Se refiere a la búsqueda del éxito (hacer bien las cosas y sentir satisfecho con tareas que les aportan responsabilidad)

2.-*Necesidades de poder*: Controlar las acciones de otros a su gusto.

3.-*Necesidades de afiliación*: Calidad de sus relaciones y vínculos personales de amistad y cooperación.

ESTABLECIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS (LOCKER, 1968)

Edwin A. Locke fue un profesor y psicólogo procedente de Estados Unidos

Este modelo explica cuáles son la consecuencia sobre el desempeño de los objetivos.

Cuanto más complejos sean los objetivos aceptados, mayor será el desempeño.

Los puntos importantes de esta teoría 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 aumentara su comprensión. La participación aumentara su desempeño, comodidad en el puesto de trabajo y calidad de sus tareas.

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

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