



Nombre del alumno: Andrik Villatoro Ayala

Nombre del profesor: Gerardo Garduño Ortega

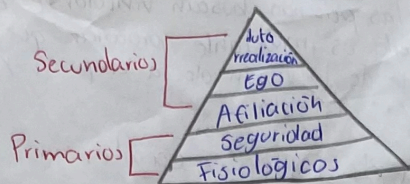
Materia: Comportamiento organizacional

Nombre del trabajo: Supernota

Grado: Cuarto cuatrimestre

Lugar y fecha: Comitán de Domínguez Chiapas, 22 de septiembre de 2022

Teoría de Maslow



Teoría de Herzberg

Sostiene la teoría de factores de higiene y motivación

- Los vínculos de insatisfacción de higiene
- Condición de trabajo
- Relaciones
- Ambiente

Teoría de Mc Gregor

sostiene y menciona que solo existen 2 tipos de personas en todas las organizaciones.

Teoría X

Sostiene la parte negativa del humano se resalta

Teoría Y

considera lo contrario de la teoría exterior

Teoría de McClelland

En 1961 David McClelland desarrolló la teoría de las necesidades adquiridas las cuales son 3 que fueron adquiridas mediante el aprendizaje, estas son:

Realización o logro: es la necesidad de asumir riesgos, no es fácil tampoco imposible.

Poder o necesidad: necesidad de influir en los demás, dirigirlos de la manera no habitual.

Afiliación: consiste en relacionarse con los demás y sentirse valorado.



Teoría de ERC

Esta teoría sostiene que las personas tienen 3 necesidades básicas.

- **Necesidades de existencia:** se refiere al correcto funcionamiento del cuerpo humano.

Relación consiste en la necesidad de pertenecer a grupos sociales tales como: familia, amigos, grupos, etc.

Crecimiento: consiste en la necesidad de superación constante, es decir la búsqueda del aumento de posición y estatus.

Teoría de Victor Vroom (Expectativa de la motivación)

Este psicólogo sostiene que puede motivarse a las personas a hacer cosas para alcanzar una meta si estas creen en el valor de la meta y puedan ver que lo que hacen los ayudará a lograrla.

Factores clave en la motivación del personal

vivir ante todo es de gran importancia que el lugar de trabajo permita la interacción en un entorno agradable

Crecer: este factor está íntimamente relacionado tanto con la necesidad humana de sentirse competente como con la obtención de logros y desarrollo.

Relacionarse: todas las personas buscan vincularse en sus trabajos, por ello es importante procurar que los empleados se sientan parte de la visión de la empresa y que compartan los valores de esta.

Teoría de Porter y Lawler

Esta teoría consiste en que depende la cantidad del esfuerzo así será el tamaño de tu recompensa. Este modelo significa que la motivación no es un simple asunto de causa y efecto, y que también las estructuras de recompensas deben evaluarse con cuidado.