

**Universidad del sureste**

Lic. Medicina Veterinaria y Zootecnia



**4to Cuatrimestre Grupo B**

Asignatura:

**Comportamiento Organizacional**

Docente:

**M.V.Z: Maria de Lourdez Domínguez Figueroa**

Tema:

**Teorias de Motivación (Cuadro sinoptico)**

Alumno:

**Margarita Concepción Martinez Trujillo**

Fecha:

**Sábado 14 de octubre del 2023**

# Teorías de Motivación laboral

## Enfocadas al objeto

### Teoría de Maslow

Esta es la teoría de motivación por la cual las personas están motivadas para satisfacer distintos tipos de necesidades clasificadas con cierto orden jerárquico.

#### ¿Cómo funciona?

La teoría de Maslow divide la pirámide en cinco escalones según su importancia de abajo hacia arriba. En la base encontramos las más importantes, sin las cuales el resto carecen de importancia.

**La base-Fisiología:**  
Lo primero que el ser humano necesita cubrir son sus necesidades básicas: comida, bebida,descanso, respiración, etc

- Respirar.
- Alimentarse y beber agua.
- Dormir.
- Evitar el dolor.
- Tener relaciones sexuales.

**Cuarto escalón: Reconocimiento.**  
Tener éxito y ser respetado por los demás.

- **Estima alta:** es la que nos concierne a nosotros mismos.
- **Estima baja:** es aquella que tiene que ver con los demás.

**Segundo escalon-Seguridad:**  
Una vez cubiertas las necesidades básicas, se pasa al escalón de la seguridad. Esto implica un techo donde cubrirse, saber que se está protegido y tener recursos asegurados.

- Seguridad física.
- Disponer de empleo e ingresos.
- Seguridad moral, familiar y de propiedad privada.

**Tercer escalon-afiliación:**  
El ser humano necesita relacionarse, sentirse aceptado y participar en una sociedad.

- Asociación.
- Participación.
- Aceptación.

**La cúspide de la pirámide: Autorrealización**  
Creatividad, moralidad, resolución de problemas. El ser humano llegará aquí cuando haya visto satisfechas el resto de sus motivaciones.

- Desarrollo espiritual.
- Moral.
- Búsqueda de una misión en la vida.
- Ayuda desinteresada a los demás.

### Teoria de Herzberg:

La teoría de la motivación e higiene de Herzberg afirma que existen dos factores a considerar: Factores de higiene, relacionados con el entorno laboral, cuya presencia no motiva pero cuya ausencia causa insatisfacción.

#### ¿Qué es?

Herzberg propuso la «Teoría de los dos factores», también conocida como la «Teoría de la motivación e higiene». Según esta teoría, las personas están influenciadas por dos factores:

#### Satisfacción:

Es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

#### Insatisfacción:

es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

### Teoria de McClelland

También conocida como teoría de las tres necesidades, teoría de las necesidades adquiridas, teoría de las necesidades motivacionales y teoría de las necesidades aprendidas, es un modelo motivacional.

#### ¿Qué es?

La Teoría de las 3 necesidades o teoría de las necesidades motivacionales, considera que la satisfacción de las necesidades de logro, poder y afiliación, afectan en la actividad laboral.

#### Logro:

Es el impulso de ser el mejor, de desmarcarse del resto, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas muy elevadas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia.

#### Afiliación:

Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, estar en contacto con los demás, prefieren el trabajo en grupo al individual

#### Poder:

Necesidad de influir y controlar a otras personas y/o grupos, necesidad de ser reconocidos por estos. Habitualmente luchan por que predominen y se respeten sus ideas.

### Teoria de Skinner:

En esta se explica que los actos pasados de un individuo producen variaciones en los actos futuros mediante un proceso cíclico

#### ¿Qué es?

La teoría del reforzamiento, también conocida como condicionamiento operante o instrumental, de Skinner, busca explicar la conducta humana en relación con los estímulos del medio ambiente.

#### Comportamiento:

Se refiere a las acciones o respuestas de un individuo que son observables y medibles.

#### Reforzamiento:

Es el proceso de aumentar la probabilidad de que un comportamiento se repita en el futuro mediante la aplicación de una consecuencia agradable o la eliminación de una consecuencia desagradable.

#### Consecuencia:

Son las respuestas del ambiente al comportamiento de una persona. Pueden ser positivas, como una recompensa o refuerzo, o negativas, como una sanción o castigo.

#### Castigo:

Es el proceso de disminuir la probabilidad de que un comportamiento se repita en el futuro mediante la aplicación de una consecuencia desagradable o la eliminación de una consecuencia agradable.

## Enfocadas al proceso

### Teoria de Locke:

Esta teoría expone que unas metas bien definidas y cuantificables mejoran el rendimiento mucho más que unos objetivos imprecisos.

#### ¿Qué es?

La teoría de la motivación del establecimiento de metas de Locke proporciona un marco para establecer metas efectivas y motivadoras. Locke pudo demostrar que el establecimiento de metas estaba relacionado con el desempeño.

#### Funciones:

- Centran la acción y la atención estando mas
- atentos en la tarea.
- Movilizan la energía y el esfuerzo.
- Aumentan la persistencia
- Ayudan a la elaboración de estrategias.

### Teoria de Vroom:

Sirve para comprender cómo puedes influir en la toma de decisiones y la motivación de la plantilla. Vroom distingue tres elementos: el esfuerzo individual que realiza cada persona para conseguir una meta, el rendimiento que obtiene y el resultado final de esa tarea.

- Expectativa: la persona trabajadora contempla un rendimiento proporcional
- Instrumentalidad: cada trabajador tendrá su función y será una parte indispensable para que el engranaje funcione.
- Valencia: cada persona pondrá en valor una determinada recompensa.

Un trabajador funciona sobre los ejes de las tres relaciones establecidas por la teoría de las expectativas:

- Esfuerzo-desempeño: el trabajador mide la cantidad de esfuerzo que le va a requerir la realización de la tarea.
- Desempeño-recompensa: a más recompensa, mayor será el desempeño que el empleado esté dispuesto a llevar a cabo.
- Metas-recompensas personales: a mayor satisfacción personal y en relación con la cultura corporativa, mayor motivación e implicación en la consecución de las metas.

# Bibliografía

- <https://unade.edu.mx/para-que-sirve-la-piramide-de-maslow/>
- <https://www.ceolevel.com/las-4-teorias-motivacionales>
- <https://www.miformaciongratis.com/blog-post/necesidades-de-mcClelland/#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20las%20necesidades%20de%20McClelland%2C%20tambi%C3%A9n%20es%20conocida,desempe%C3%B1o%20de%20la%20actividad%20laboral>
- <https://www.mentesabiertaspsicologia.com/blog-psicologia/blog-psicologia/el-condicionamiento-operante-de-skinner-como-el-aprendizaje-se-moldea-a-traves-de-las-consecuencias#:~:text=El%20condicionamiento%20operante%20se%20basa,se%20extinga%20en%20el%20futuro.>
- <https://prezi.com/vre4tdcjmogk/teoria-de-fijacion-de-metas-edwin-locke/>
- <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/teoria-de-las-expectativas-de-vroom-como-puede-influir-sobre-la-toma-de-decisiones-y-la-motivacion-en-las-empresas/?amp=1>