

**COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
MATERIA**

**4°B
CUATRIMESTRE**

**M.V.Z DOMINGUEZ FIGUEROA MARIA DE LOURDES
MÉDICO**

**MOTIVACIÓN LABORAL
TEMA**

**ANGEL ARMANDO HERNÁNDEZ GÓMEZ
ALUMNO**

**LIC. MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA
LICENCIATURA**

TEORÍAS DE MOTIVACIÓN LABORAL

TEORÍA DE MASLOW

Los individuos poseen una compleja serie de necesidades repartidas en cinco niveles



considera que la satisfacción de las necesidades de logro, poder y afiliación, afectan en la empresa y en el desempeño de la actividad laboral.

TEORÍA DE MCCLELLAND

- necesidad de logro → Tienen a ser atraídos por alcanzar metas que reflejen un duro trabajo o que necesiten de ciertas habilidades y aptitudes para lograrlo
- necesidad de afiliación → Refleja el deseo de pertenecer a grupos sociales, de interactuar socialmente con los demás.
- necesidad de poder → Este tipo de gente es motivada por el deseo de tener un impacto en los demás, con el fin de influir o controlar su comportamiento

Hace referencia a necesidades de Existencia, de Relación y de Crecimiento, motivo por el cual esta teoría ha sido denominada modelo ERC.

MODELO JERÁRQUICO ERC DE ALDERFER

- Necesidad de existencia → engloba a todas las necesidades que tiene el cuerpo humano las cuales, en caso de ser satisfechas garantizan su correcto funcionamiento orgánico
- Necesidad de relación → Es una necesidad considerada universal
- Necesidad de crecimiento → relacionadas con el deseo de la persona por prosperar como individuo

TEORÍA DE HERZBERG

Los factores de higiene y motivación son utilizados en esta teoría para determinar el nivel de satisfacción o insatisfacción que provoca en las personas.

- Factores de higiene → Económicos, Laboral, Sociales
- Factores de motivación → Estimulante, Logro y autorrealización, reconocimiento, Responsabilidad

TEORÍA DE LOCKE

En las organizaciones pueden distinguirse una serie de aspectos, dimensiones o facetas que se pueden ofrecer a los trabajadores en la interacción que se mantiene entre trabajador y organización.

TEORÍA DE VROOM

Propone que la motivación es producto del valor que el individuo pone en los posibles resultados de sus acciones y la expectativa de que sus metas se cumplan.

TEORÍA DE SKINNER

sostiene que una conducta que tiene consecuencias positivas tiende a ser repetida.

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

HTTPS://WWW.GOOGLE.COM/URL?
SA=T&SOURCE=WEB&RCT=J&OPI=89978449&URL=HTTPS://WWW.MIFORMACIONGRATIS.COM/BLOG-
POST/NECESIDADES-DE-
MCCLELLAND/%23:~:TEXT%3DLA%2520TEOR%25C3%25ADA%2520DE%2520LAS%2520NECESIDADES%2520DE%252
0MCCLELLAND%252C%2520TAMBI%25C3%25A9N%2520ES%2520CONOCIDA,DESEMPE%25C3%25B1O%2520DE%25
20LA%2520ACTIVIDAD%2520LABORAL.&VED=2AHUKEWJ7K7KU5_ABAXU5HU4BHYQZAHQCQFNOECBEQBQ&USG=AO
VVAW1AMP1AXB0WPGQTOIWU4EMM

HTTPS://WWW.GOOGLE.COM/URL?
SA=T&SOURCE=WEB&RCT=J&OPI=89978449&URL=HTTPS://ES.M.WIKIPEDIA.ORG/WIKI/PIR%25C3%25A1MIDE_DE_M
ASLOW&VED=2AHUKEWJHVZEO6PABAXVSLUQIHWUGBG8QFNOECB8QAQ&USG=AOVVAW2XIYDFHEE246MDPB59D
W-X

HTTPS://WWW.GOOGLE.COM/URL?
SA=T&SOURCE=WEB&RCT=J&OPI=89978449&URL=HTTPS://WWW.ULASALLE.EDU.BO/ES/IMAGES/ULASALLE/POST
GRADO/GEASTIONCAPITALHUMANO2016/MODULO3/PAPER-
VROOM.PDF&VED=2AHUKEWJOKEMN6PABAXWFKUQIHDFDBW4QFNOECASQBG&USG=AOVVAW0Z4ERXKYOJOIBOQ
V1VUQM-