



Mi Universidad

SUPER NOTA

Nombre del Alumno: *Leticia mayo López*

Nombre del tema: *teorías de la motivación (pirámide de necesidades de maslow)*

Teorías de la motivación (teoría de los dos factores de Herzberg)

Teorías de la motivación (teoría de las necesidades adquiridas de McClellan).

Teorías de la motivación (teoría de la equidad)

Teoría de la definición de objetivos

Teorías modernas de motivación

Nombre de la Materia: *comportamiento organizacional*

Nombre de la profesora: *Valeria Jaquelin espinosa López.*

Nombre de la Licenciatura: *Administración y Estrategias de Negocios.*

Cuatrimestre: *5° cuatrimestre.*

Fecha de entrega: *12/03/2024*

Teorías de la motivación (pirámide de maslow)

La teoría de maslow está basada de una pirámide de las necesidades que cuenta con la jerarquía de maslow que está clasificada por orden de importancia según las teorías de Abraham maslow.

Cinco categorías básicas:

Fisiológicas

Seguridad

Amor

Estima

Autorrealización



Las personas están motivadas para satisfacer sus primeras necesidades básicas y después otras necesidades más avanzadas, sin duda la teoría de maslow fue el centro en proponer una teoría basada en el comportamiento humano sano.

Teorías de la motivación (teoría de los dos factores de Herzberg)

La teoría de Herzberg es conocida como la teoría de motivación higiene o teoría de los dos factores. Es un enfoque fundamental en la psicología industrial y la gestión, desarrollado por Frederick Herzberg en el año 1950. Es decir es el rendimiento de las personas en el trabajo dependiendo el nivel de satisfacción que experimentan en su ambiente laboral.

Factores de satisfacción son:

- Uso pleno de las habilidades personales
- Libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo
- Responsabilidad total por el trabajo

- Definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo
- Autoevaluación del desempeño Los factores motivacionales son las condiciones internas del individuo que conducen a sentimientos de satisfacción y realización personales. Están relacionados con las necesidades secundarias.

Los factores de higiene es la teoría de Herzberg señalaba las condiciones físicas del espacio de trabajo, la seguridad, el salario o las relaciones con los compañeros de trabajo. Llego a la conclusión de que los factores responsables es la satisfacción profesional son distinto lo que causan la insatisfacción y están totalmente desligados de ellos.

Teorías de la motivación (teoría de las necesidades de McClellan)

Teoría de la motivación de McClellan

La necesidad de logro

La necesidad de poder

La Necesidad de afiliación.

Estas tres necesidades son aprendida a lo largo de la vida como el resultado de las experiencias de cada persona, donde desarrollan pautas únicas de necesidades que afectan su comportamiento y desempeño.

Conclusión

Las personas pueden aprender a satisfacer sus necesidades de realización por medio de programas de capacitación que se concentran en las luchas y el éxito. O cuando se reúnen las tres características, los realizadores se sienten muy motivados. Donde las personas alcanzan el éxito en las actividades empresariales o en negocios propios.

Teorías de la motivación (teorías de la equidad)

Fue desarrollada por Adams, y fue la primera que se refirió al proceso de motivación es decir, se basa en la comparación aportaciones y recompensas de las personas las de otros. Cuando se realizan una comparación produce la percepción de que las relaciones son iguales, decimos que existe un estado de equidad.

Tres estados posibles:

Equidad

Inequidad negativa

Inequidad positiva

La teoría de la equidad trata de explicar la justicia distributiva, o sea, la forma en que las personas perciben la distribución y la asignación de recompensas en la organización. La teoría de la equidad esta incorporo la justicia de los procesos, o sea, la forma en que se define la distribución de las recompensas, tanto las relativas como las absolutas, afectan profundamente la motivación de las personas.

Teorías de la definición de objetivos

Edwin Locke un psicólogo estadounidense, en 198 publico su teoría donde expuso unas metas bien definidas y cuantificables mejoran el rendimiento muchos mas que uno objetivos imprecisos. Su intención de luchar es por alcanzar un objetivo, donde la persona debe realizar y cuanto esfuerzo tendrá que invertir para lograrlo o por el simple hecho de habérselas propuesto.

Definición de los objetivos:

La importancia de los objetivos para motivar a las personas.

Los objetivos bien definidos mejoran el desempeño individual.

Los objetivos más difíciles, cuando son aceptados, mejoran más el desempeño que los objetivos fáciles.

La realimentación generada por el logro de objetivos favorece un mejor desempeño.

Cuatro métodos básicos para motivar a las personas

1. El dinero. No debe ser el único motivador, sino que se debe aplicar junto con los tres métodos siguientes.
2. Definición de objetivos.
3. Participación en la toma de decisiones y en la definición de objetivos.
4. Rediseño de los puestos y las tareas, de modo que representen un desafío mayor y atribuyan más responsabilidad a las personas.

Teorías modernas de motivación

4 teorías de motivación

La pirámide de Maslow

La teoría de motivación- higiene de Herzberg

La teoría X y la teoría Y de McGregor

La teoría motivacional de McClelland.

La teoría de la autodeterminación también establece que las personas, además de sentirse impulsadas por una necesidad de autonomía, buscan cómo ser competentes y hacer conexiones positivas con los demás.

Teoría del establecimiento de metas

Las metas difíciles motivan a las personas, porque captan nuestra atención y ayudan a centrarnos. En segundo lugar, las metas desafiantes nos energizan debido a que tenemos que trabajar más duro para alcanzarlas. En sí mismas las metas parecen influir en el desempeño más significativamente cuando las tareas son sencillas en vez de complejas, cuando están bien aprendidas en vez de ser novedosas y cuando son independientes en vez de interdependientes.

Teoría del reforzamiento

La teoría del establecimiento de metas surge de un modelo cognitivo que propone que los objetivos de un individuo dirigen sus acciones. En cambio, la teoría del reforzamiento se deriva de una perspectiva conductista, y señala que el reforzamiento condiciona el comportamiento.

Teoría de la equidad

Es la primera que se refirió al proceso de motivación; se basa en la comparación que las personas hacen entre sus aportaciones y recompensas, y las de otros. Cuando esta comparación produce la percepción de que las relaciones son iguales, decimos que existe un estado de equidad. Cuando se percibe que esas relaciones son desiguales, las personas experimentan una tensión negativa que conduce a la necesidad de una acción correctiva a efecto de eliminar cualquier injusticia. La teoría de la equidad trata de explicar la justicia distributiva; es decir, la forma en que las personas perciben la distribución y la asignación de recompensas en la organización



