

TEORIAS DE LA MOTIVACION

Teoría	Autor	Descripción	Periodo
Jerarquía de las necesidades	Abraham Maslow. Psicólogo estadounidense. Exponente de la Psicología Humanista. Postula la existencia de una tendencia humana básica hacia la salud mental, la que se manifestaría como una serie de procesos de búsqueda de auto actualización y auto realización.	Plantea una jerarquía de las necesidades humanas, en la que la satisfacción de las necesidades más básicas o subordinadas da lugar a la generación sucesiva de necesidades más altas o superordinadas. Orden ascendente de las necesidades satisfechas: Fisiológicas; Seguridad; Sociales; Auto estima y Auto realización.	(1908 – 1970)
Teoría “X”; Teoría “Y”	Douglas McGregor. Economista estadounidense. Escribió el libro: “El lado humano de las Organizaciones” en el que describe su Teoría X. Teoría Y que son dos teorías contrapuestas. Afirmaba en la primera que el trabajador por naturaleza es holgazán, pasivo por ello, requería de presión por parte del Jefe para que accionara según lo que se esperaba de él. La segunda es lo contrario, e iba más por el sentido de la teoría de Maslow.	Identificó un camino de crear un entorno en el que los empleados se sienten motivados a través de la dirección de referencia, y el control o la integración y el autocontrol. Si el empleado es trabajador y activo, merece un trato digno como persona.	(1906 – 1064)
Los dos factores. (Motivación e Higiene)	Frederick Herzberg. Psicólogo Estadounidense. Autor del libro: “Una vez más, ¿Cómo motiva usted a sus trabajadores?”, <i>influyó decididamente en la gestión administrativa de las empresas.</i>	Los factores intrínsecos (Motivación) como el progreso, el reconocimiento, la responsabilidad y los logros se relacionan con la satisfacción laboral. Los extrínsecos (Higiene) relacionados con el entorno como: las condiciones de trabajo, calidad de la supervisión, salario, políticas empresariales, condiciones físicas del entorno, Clima Organizacional y Seguridad Laboral con la insatisfacción. (Aunque estas últimas si son adecuadas generan también satisfacción.	(1923 – 2000)
ERG (Existencia, Relación y Crecimiento)	Clayton Alderfer. Psicólogo estadounidense. Llevó a cabo una revisión de la teoría de las necesidades de Maslow, la cual se convertiría en su teoría ERG; <i>existencia, relación y crecimiento</i> (growth, en inglés). La revisión efectuada por el autor tuvo como resultante la agrupación de las necesidades humanas en las tres categorías mencionadas.	Existencia: Agrupa las necesidades más básicas consideradas por Maslow como fisiológicas y de seguridad. Relación: Estas necesidades requieren, para su satisfacción, de la interacción con otras personas, las necesidades sociales y el componente externo de las necesidades de auto estima de Maslow. Crecimiento: Representado por el crecimiento interno de las personas. Incluyen el componente interno de las necesidades de auto estima y las necesidades de auto realización de Maslow.	(1940 – 2015)
Necesidades de McClelland	David McClelland. Psicólogo estadounidense. Esta teoría apareció en 1962. McClelland afirma que los factores que motivan al ser humano son grupales y culturales. Según ello, se postulan 3 factores que se supone controlan el comportamiento. Logro, poder y afiliación son sus tres necesidades.	Necesidad de logro: Impulso por sobresalir, por tener realizaciones sobre un conjunto de normas, de luchar por tener éxito. Necesidad de poder: Afán de hacer que los otros se conduzcan como no lo habrían hecho de ningún modo. Necesidad de afiliación: Deseo de tener relaciones amistosas y cercanas.	(1917 – 1988)

Teoría	Autor	Descripción	Periodo
Evaluación Cognoscitiva	Edward L. Decy. Psicólogo estadounidense. En sus estudios afirma, que aprendemos más y mejor, recordamos durante más tiempo, estamos más interesados en lo que hacemos y más satisfechos cuando actuamos intrínsecamente, es decir, cuando nuestra conducta refleja algo que es propio de nosotros.	El hecho de asignar recompensas extrínsecas por una conducta que antes tenía una recompensa intrínseca tiende a disminuir el grado de motivación de las personas	(1942)
	Richard Ryan. Psicólogo Clínico estadounidense. Es Co autor del libro: "La motivación intrínseca y la autodeterminación en el comportamiento humano", junto a Edward L. Deci en 1985	Sus ideas giran en torno a la postulación de tres necesidades psicológicas innatas: la competencia, la autonomía, y las relaciones. Las cuales cuando son satisfechas producen la ampliación de la auto motivación y la salud mental y cuando son frustradas llevan a la reducción de la motivación y el bienestar de las personas	(1953)
Fijación de Metas	Edwin Locke. Psicólogo estadounidense. Sus estudios han permitido la comprensión de la motivación y satisfacción profesional. Su es tal vez la teoría más ampliamente respetada en psicología industrial-organizacional.	Afirma que cuando las metas son específicas y difíciles y se recibe retroalimentación, las personas tienen un mejor desempeño.	(1938)
Del reforzamiento	Frederick B. Skinner. Psicólogo estadounidense. Realizó trabajos en Psicología Experimental y defendió el conductismo, que considera el comportamiento como una función de las historias ambientales de refuerzo para mejorar la sociedad e incrementar la felicidad humana, como una forma de ingeniería social.	La conducta es una función de sus consecuencias. Esta teoría ignora el estado interior de las personas y se concentra únicamente en lo que les sucede cuando realizan un acto. Es decir, ignora sentimientos, actitudes, esperanzas y otras variables cognoscitivas, que para otros autores repercuten en la conducta humana.	(1904 – 1990)
Del flujo y la motivación intrínseca	Mihaly Csikszentmihaly. Psicólogo Croata, estadounidense. Ha destacado por su trabajo acerca de la felicidad, la creatividad, el bienestar subjetivo y la diversión, pero es más famoso por su creación de la teoría del <i>Flujo</i> .	Teoría del flujo: Implica el intento de explicación de lo que sucede cuando la realización de una actividad provoca en el individuo una sensación tan placentera que la persona la realizará, incluso aunque tenga un alto grado de dificultad, por el puro placer de hacerla. Tiene una motivación intrínseca que ocurre independientemente de la meta.	(1934)
	Kenneth W. Thomas. Autor del libro: "La motivación intrínseca en el trabajo", en el que expone que los "motivadores extrínsecos": salarios, beneficios, estatus, bonificaciones, comisiones, planes de pensión, presupuestos de gastos y similares. Aunque estos factores son muy importantes, por sí solos ya no son suficientes. En las organizaciones de hoy, donde mandos y directivos esperan que los empleados y los equipos auto gestionen su trabajo las recompensas intrínsecas son indispensables.	La motivación intrínseca se consigue cuando el trabajador tiene un interés genuino por el trabajo, por lo que busca mejores maneras para hacerlo mejor y se llena de energía y satisfacción al realizarlo.	
De la equidad	John Stacy Adams. Psicólogo Belga. Su teoría expresa que las personas comparan sus aportaciones al trabajo y sus resultados con los demás y reaccionan para eliminar las desigualdades.	El trabajador hace 4 comparaciones de referentes: Yo interno (Experiencias en otro puesto dentro de la Organización) Yo exterior (Experiencias en otro puesto fuera de la Organización)	(1925 -)

Teoría	Autor	Descripción	Periodo
		<p>Otro interior (Con otros individuos dentro de la Organización)</p> <p>Otro exterior (Con otros individuos fuera de la Organización)</p> <p>Dichas comparaciones resultan en 4 variables moderadoras: sexo; antigüedad; nivel en la Organización y escolaridad. Así las personas tienden a compararse entre ellas.</p>	
<p>De las expectativas</p>	<p>Víctor Vroom. Psicólogo y Administrador canadiense. En su teoría explica que la fuerza de una tendencia a actuar de cierta manera depende de la fuerza de la expectativa, de que dicho acto será seguido por determinado resultado atractivo para las personas.</p>	<p>La teoría se enfoca en tres relaciones:</p> <p>Relación de esfuerzo y desempeño. Denota la probabilidad de que ejercer cierto esfuerzo llevará al desempeño.</p> <p>Relación de desempeño y recompensa. Denota el grado en el que las personas creen que desenvolverse a cierto nivel les traerá el resultado deseado.</p> <p>Relación de recompensa y metas personales. Denota el grado en el que las recompensas de una Organización satisfacen las necesidades o metas personales de las personas, así como el atractivo que tengan para ellas.</p>	<p>(1932 -)</p>

Fuente: Construcción propia con base en varios documentos y libros.