

---

# TEORIAS CONTEMPORANEAS DE LA MOTIVACIÓN



EQUIPO 7

Litzy Fabiola Arzola Almendariz  
José Eduardo Chapa González

Leslie Valeria Gutiérrez Valdez

Alan Iván Olivo Huerta

David Bocanegra Quintero

Salma Julieta Romero Rodríguez

---



---

Representan la realidad de la explicación de la motivación de los empleados. Varias teorías contemporáneas tienen un elemento en común: cada una tiene un grado razonable de documentación que apoya su validez.

---

---

---

# 1. Teoría de la Autodeterminación

---

---

Analiza el grado de conductas volitivas o autodeterminadas, o el grado en el que las personas realizan sus acciones considerando un nivel de reflexión y se comprometen en las acciones a partir de una elección.

Plantea que la gente prefiere sentir que tiene control sobre sus acciones, de manera que cualquier situación que haga que una tarea que antes se disfrutaba ahora se experimente más como una obligación que como una actividad que se eligió con libertad.





Surgió del trabajo de los investigadores Edward L. Deci y Richard M. Ryan sobre la motivación en los años setenta y ochenta del siglo XX. los principios básicos de la teoría provienen del libro que Deci y Ryan publicaron en 1985 sobre el tema.

La primera suposición de la teoría de la autodeterminación es que las personas son “actividades dirigidas hacia el crecimiento”. Obtener dominio de los desafíos y asimilar nuevas experiencias es esencial para construir un sentido propio.

Mientras que las personas se mueven motivadas por la promesa de recompensas externas, como el dinero, premios o el reconocimiento social (conocida como motivación extrínseca), la teoría de la autodeterminación se centra principalmente en fuentes internas de motivación, como la necesidad de adquirir conocimiento o independencia (conocida como motivación intrínseca).

---

---

Necesidades básicas para lograr dicho crecimiento psicológico:

**Autonomía:** el ser humano necesita sentir que tiene capacidad para tomar sus propias decisiones, controlan sus propios comportamientos y objetivos.

**Relación:** el ser humano es social por naturaleza, necesita conectarse con otros seres humanos y sentir que ocupa un lugar en la sociedad.

**Competencia:** el ser humano necesita sentir que tiene posibilidad de practicar sus habilidades y mejorarlas.



---

# Motivación y autodeterminación

Según Deci y Ryan, la motivación extrínseca nace del interés por lo externo. Tales fuentes incluyen sistemas de calificación, evaluaciones de empleados, premios y elogios y el respeto o la admiración de los demás.

Por otro lado, la motivación intrínseca proviene del interior y está muy asociada a la tarea en sí. Existen impulsos internos que nos motivan a comportarnos de ciertas maneras incluidos nuestros valores centrales, nuestros intereses y nuestro sentido personal de la moralidad.



---

La teoría de la autodeterminación  
motivación controlada.



motivación autónoma y la

Según la teoría de la teoría de la autodeterminación, cuando un individuo es impulsado por una motivación autónoma, se sentiría autodirigido y autónomo. Cuando el individuo es impulsado por una motivación controlada, sentiría presión para comportarse de cierta manera y experimentaría poca o ninguna autonomía.



---

Ejemplo: Una persona realiza una actividad de manera voluntaria con un alto grado de involucramiento, luego es contratada con un salario y su agrado con su trabajo disminuye. La gente prefiere sentir que tiene el control de su destino y de sus acciones de manera que cualquier actividad que se disfrutaba se convierte en una obligación.



---

## Autoconsistencia

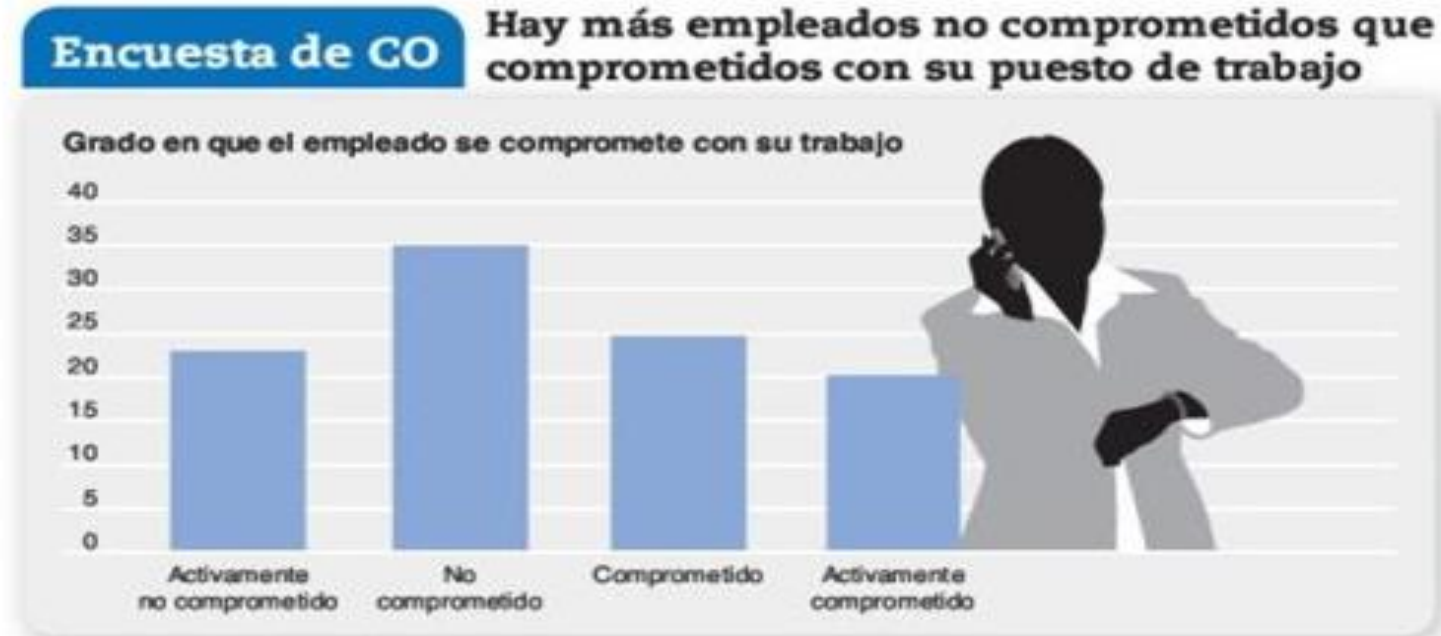


- ¿Qué tan consistentes son los motivos de las personas para alcanzar las metas , con sus valores esenciales e intereses?
  - Si los individuos luchan por metas por motivos intrínsecos tendrán más probabilidades de lograrlo y aunque no las logran se sentirán felices.
  - Las personas que persigue metas por motivos extrínsecos (dinero, estatus) tendrán menos probabilidades de lograrlo y si no logran las metas se sentirán menos felices.
-

---

## Compromiso con el puesto de trabajo

- Es el grado en que un empleado invierte su energía física , cognitiva y emocional en su desempeño laboral.



---

---

# 2. Teoría del establecimiento de metas

---

---

# Edwin Locke



- Es un reconocido psicólogo nacido en Estados Unidos en 1938.
  - Fue el primero en realizar investigaciones acerca de la teoría del establecimiento de metas.
  - Actualmente es profesor de liderazgo y motivación en la universidad de Maryland.
  - Ha colaborado escribiendo más de 300 capítulos, artículos y colaboraciones en revistas científicas centradas en el estudio psicológico.
-

---

# Teoría del establecimiento de metas



Supone que las intenciones de trabajar para conseguir un determinado objetivo es la primera fuerza motivadora del esfuerzo laboral y determina el esfuerzo desarrollado para la realización de tareas.

---

---

## ¿Cómo deben ser las metas u objetivos?

- Deben ir desde simples a complejas, y alcanzarse de forma gradual.
  - Deben ser claras y establecer el nivel de desempeño que requieran, así como la recompensa que proporcionan.
  - Deben considerar las diferencias individuales de las personas.
-

---

# Funciones de las metas

- Ayudan a centrar la acción y la atención a la tarea.
  - Movilizan la energía, los recursos y el esfuerzo del individuo.
  - Aumentan la persistencia y la perseverancia.
  - Ayudan a elaborar estrategias.
- 





---

# Objetivos inteligentes (SMART)



- Locke propuso un esquema de cinco puntos para establecer objetivos “inteligentes” (SMART).
  - Este modelo se divide en diferentes pautas basadas en su propio nombre, que se trata de un acrónimo en el que cada letra identifica un aspecto esencial a la hora de redactar nuestro objetivo SMART
-

---

# Objetivos Inteligentes (SMART)

S

- Específicos. Los objetivos impulsan la motivación y el rendimiento si son concretos.

M

- Mensurables. Susceptibles de ser medidos.

A

- Alcanzables. Deben suponer un reto, pero pueden de ser alcanzados.

R

- Relevantes. En línea con los objetivos de la organización.

T

- Temporizados. Tener un horizonte temporal. Un plazo bien definido para su consecución.
-

---

# ¿Cómo Afecta el Establecimiento de Metas al Rendimiento?

- Cumplen una función de dirección. Dirigen el esfuerzo hacia metas relevantes, obviando aquellas que no son significativas.
  - Cumplen una función "energizante". Así, los objetivos elevados propician mayor esfuerzo que los bajos, los objetivos pocos ambiciosos.
  - Afectan a la persistencia del esfuerzo. Las metas más difíciles ofrecen la opción de trabajar más intensamente durante poco tiempo; o más despacio durante más tiempo.
  - Las metas afectan a la acción mediante la activación de la persona y el estímulo a aplicar sus conocimientos y estrategias de trabajo ya empleadas. O a "descubrir" y probar otras estrategias.
-

---

# Desventajas



- Las metas requieren tiempo.
  - La teoría se basa en las recompensas con el fin de mantener a los trabajadores motivados.
  - Las metas requieren esfuerzo.
-

---

# Ejemplos de Aplicaciones

- **Cuando los trabajadores actúan bajo cierta presión, observaremos que muchos de ellos aumentan su esfuerzo para conseguir los objetivos.**
  - **La proposición de retos sencillos suele reducir el esfuerzo que movilizamos para conseguirlos.**
  - **Cuando nos incorporamos a nuestro puesto de trabajo por primera vez, esperamos que las condiciones del puesto sean coherentes con la realidad en la que vamos a trabajar.**
-

---

# Ejemplos de Aplicaciones

Un ejemplo sería en alguna empresa poner un sistema de metas con algún incentivo para los trabajadores, donde los motive a lograr superarse y así se cumplirían los objetivos de la empresa, en conjunto sería un ganar-ganar.

En una empackadora de carne tu tienes que destazar 100 reses por semana, si se llega al objetivo se les otorgará un bono extra a todos los trabajadores del área; o en una agencia de venta de autos si vendes 5 autos al mes de igual manera un bono por su esfuerzo.

Esto ayuda a la motivación del personal para cumplir sus metas y que estén satisfechos con su trabajo para así evitar tanto rote de personal y tener un equipo de trabajo sólido.

