

OTRAS TEORÍAS CONTEMPORÁNEAS DE MOTIVACIÓN

Además de las teorías clásicas de Maslow, Herzberg y McGregor, en las últimas décadas se han desarrollado modelos contemporáneos que han enriquecido la comprensión de la motivación en las organizaciones. Estas teorías buscan explicar la complejidad del comportamiento humano en entornos de cambio y alta competitividad.

Una de ellas es la **Teoría de la expectativa de Vroom** (1964), que sostiene que las personas se motivan en función de la expectativa de que sus esfuerzos conducirán a un buen desempeño y que este será recompensado. Según esta teoría, la motivación depende de tres factores: expectativa (esfuerzo-desempeño), instrumentalidad (desempeño-recompensa) y valencia (valor asignado a la recompensa).

Otra es la **Teoría de la equidad de Adams** (1963), que plantea que las personas comparan lo que aportan (esfuerzo, tiempo, habilidades) con lo que reciben (salario, reconocimiento, beneficios) y lo contrastan con lo que observan en otros. Si perciben inequidad, disminuye la motivación y puede aparecer la insatisfacción laboral.

También destaca la **Teoría del reforzamiento de Skinner** (1971), que propone que la conducta está determinada por sus consecuencias. Según este enfoque conductual, las recompensas positivas refuerzan comportamientos deseados, mientras que los castigos o la ausencia de recompensas disminuyen la probabilidad de que un comportamiento se repita.

Finalmente, autores contemporáneos como Deci y Ryan (1985) introdujeron la **Teoría de la autodeterminación**, que resalta la importancia de la motivación intrínseca, vinculada a la autonomía, la competencia y la relación social. Esta teoría ha cobrado relevancia en entornos de innovación y teletrabajo, donde los empleados valoran más el desarrollo personal y la flexibilidad que las recompensas estrictamente económicas.

Ejemplo: En una empresa de desarrollo de videojuegos, los diseñadores no solo se motivan por el salario (teoría de la equidad), sino también porque creen que su esfuerzo creativo dará frutos en un producto exitoso (teoría de la expectativa). Además, se sienten motivados intrínsecamente porque tienen autonomía para proponer ideas (teoría de la autodeterminación).

Referencia:

Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. Journal of Abnormal and Social Psychology, 67(5), 422-436.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Estados Unidos. Springer.

Skinner, B. F. (1971). Beyond freedom and dignity. Estados Unidos. Knopf.

Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. Estados Unidos. Wiley.