

TEORÍAS.

Comportamiento organizacional.

TEORÍA DE MC. CLELLAND

McClelland intenta explicar cómo las necesidades de logro, poder y afiliación afectan las acciones de las personas.

Necesidad de logro: las personas cuyo motivador impulsor dominante es la necesidad de logro tienen una fuerte inquietud por establecer y lograr metas desafiantes

Necesidad de afiliación: las personas cuyo motivador impulsor dominante es la necesidad de afiliación se caracterizan por querer pertenecer al grupo.

Necesidad de poder: las personas cuyo motivador dominante es la necesidad de poder se caracterizan por querer controlar e influir en los demás.

Teoría de la Equidad

La Teoría de la equidad laboral es una teoría creada por John Stacey Adams.

teoría que sostiene que la motivación de un empleado depende del equilibrio entre las aportaciones que el empleado hace a la empresa y las aportaciones que la empresa hace al empleado.

Percibimos lo que obtenemos del puesto (salidas) como consecuencia de nuestras contribuciones a la empresa (insumos).

Después, comparamos nuestra relación salidas-insumos con la relación salidas/insumos de otras personas (referentes) en similar situación.

Teoría del establecimiento de objetivos

fue formulada en 1968 por Edwin A. Locke en su artículo "Hacia una teoría de motivación e incentivos de tareas"

los objetivos conscientes afectan a la acción. Y la motivación influye en la acción, en cuanto a la dirección del comportamiento, su intensidad o esfuerzo y su duración o persistencia.

Locke demostró que, cuando los objetivos son difíciles, la motivación de las personas hacia su logro se incrementa. El rendimiento también es superior cuando las personas se comprometen con las metas y se les facilita una correcta retroalimentación.