



---

**Universidad del Sureste**

---



**Medicina Veterinaria y Zootecnia**

**Delia escamilla Méndez**

**Comportamiento organizacional**

**LAE. Estefy Pereyra Castro**

**Tuxtla Gutiérrez Chiapas**

**22/Octubre/2020**

# Teorías de la motivación

(Teoría de las necesidades de McClelland)

Estas tres necesidades son aprendidas y adquiridas a lo largo de la vida como resultado de las experiencias de cada persona.

Sostiene que la dinámica del comportamiento humano parte de tres motivos o necesidades básicas:

La necesidad de realización

es la necesidad de éxito competitivo, búsqueda de la excelencia, lucha por el éxito y realización en relación con determinadas normas.

La necesidad de poder

es el impulso que lleva a controlar a otras personas o influir en ellas, a conseguir que adquieran un comportamiento que no tendrían de forma natural.

La necesidad de afiliación

es la inclinación hacia las relaciones interpersonales cercanas y amigables, el deseo de ser amado y aceptado por los demás.

# Teorías de la motivación (Teoría de la equidad)

Fue desarrollada por Adams

se refirió al proceso de motivación;  
se basa en la comparación que las personas hacen entre sus aportaciones y recompensas y las de otro

Se observan tres estados posibles:

equidad

equidad negativa

equidad positiva

Se pueden utilizar cuatro referencias para la comparación:

Propia interna: la experiencia de la persona en otro puesto de la misma organización.

Propia externa: la experiencia de una persona en el mismo puesto, pero en otra organización.

Otro interna: comparación con otra persona dentro de la misma organización.

Otro externa: comparación con otra persona de otra organización.

## Teorías de la definición de objetivos

La teoría de la definición de los objetivos analiza el efecto que la especificación de objetivos, los desafíos y la realimentación producen en el desempeño de las personas

Locke busca demostrar varios aspectos de la definición de los objetivos:

La importancia de los objetivos para motivar a las personas.

Por qué los objetivos bien definidos mejoran el desempeño individual.

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

Según la teoría de la determinación de objetivos, existen cuatro métodos básicos para motivar a las personas:

El dinero. No debe ser el único motivador, sino que se debe aplicar junto con los tres métodos siguientes.

Definición de objetivos.

Participación en la toma de decisiones y en la definición de objetivos.

Rediseño de los puestos y las tareas, de modo que representen un desafío mayor y atribuyan más responsabilidad a las personas.