



Universidad de sureste (UDS.)



➤ **Licenciatura en medicina
Veterinaria y zootecnia.**

✚ **Nombre el alumno:**

- **Edwin Airam López Pérez.**

✚ **Cuarto cuatrimestre**

✚ **Catedrático:**

- **Estefy Darany Castro Pereyra**

✚ **Trabajo:**

- **Actividad 1.2 complemento.**

✚ **Asignatura:**

- **Comportamiento organizacional.**

✚ **Lugar y fecha:**

- **21- 10- 2020 Tuxtla Gutiérrez Chiapas.**

Teoría de Mc. Clelland

esta teoría también se concentra en el contenido sostiene que la dinámica del comportamiento humano parte de tres motivos o necesidades básicas

- 1.- la necesidad de realización: es la necesidad del éxito competitivo.
- 2.- la necesidad de poder: es el impulso que lleva a controlar otras personas o influir en ellas.
- 3.- la necesidad de afiliación: es la inclinación hacia las relaciones interpersonales cercanas y amigables.

las organizaciones suelen aplicarse cuestionarios para evaluar las necesidades de cada persona así como pruebas de proyección

- 1.- las personas que tienen una elevada necesidad de realización prefieren las actividades que implican muchas responsabilidades.
- 2.- la necesidad de realización no garantiza un buen desempeño como ejecutivo en las grandes organizaciones.
- 3.- la combinación de una gran necesidad de poder y una escasa necesidad de socialización.
- 4.- las personas pueden aprender a satisfacer sus necesidades de realización por medio de programas.

fue desarrollada por Adams y es la primera que se refirió al proceso de motivación.

la teoría de equidad trata de explicar la justicia distributiva o sea la forma en que se define la distribución de las recompensas.

Teoría de la Equidad

- 1.- propia interna: la expresión de las personas.
- 2.- propia externa: comparación con otra persona de otra organización.

demuestra que las recompensas tanto los relativos como las absolutas afectan profundamente la motivación de las personas

Teoría del establecimiento de objetivos

Según Edwin Locke, la principal fuente de motivación es la intención de luchar por alcanzar un objetivo

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

1. Los objetivos bien definidos y más difíciles de alcanzar llevan a mejores resultados que las metas amplias y generales. 2. Si la persona acepta el objetivo y ha sido capacitada, cuánto más difícil sea el objetivo, más elevado será el nivel de desempeño. 3. La persona trabaja mejor cuando recibe realimentación sobre sus avances en busca del objetivo y esto le ayuda a percibir la diferencia entre lo que está haciendo y lo que debería hacer. 4. Algunas personas prefieren trabajar con objetivos definidos por el jefe. Sin embargo, la persona suele comprometerse más cuando participa en la definición de sus propios objetivos, porque son una meta que desea alcanzar.

1. La importancia de los objetivos para motivar a las personas. 2. Por qué los objetivos bien definidos mejoran el desempeño individual. 3. Por qué los objetivos más difíciles, cuando son aceptados, mejoran más el desempeño que los objetivos fáciles.