



Comportamiento Organizacional

Actividad 3:

Cuadro comparativo "Teorías de la motivación"

Parcia II

Alumna:

Zabdi Rodríguez Hernández

Catedrático:

Rita Angélica Marín Duran

## Teorías de la motivación (Teorías de las necesidades adquiridas de McClelland)

Es uno de los modelos psicológicos sobre las necesidades humanas más conocidos, especialmente en el ámbito empresarial y de las organizaciones.

Teorías	Definición	Objetivo	Características
Necesidad de afiliación	Las personas con una elevada motivación de afiliación tienen fuertes deseos de pertenecer a grupos sociales. También buscan gustar a las demás, por lo que tienden a aceptar las opiniones y preferencias del resto.	Estas personas tienden a ser mejores como empleados que como líderes por su mayor dificultad para dar órdenes o para priorizar los objetivos organizacionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prefieren la colaboración a la competencia</li> <li>- Les incomoda las que implican riesgos y falta de certidumbre</li> <li>- Son buenos empleados</li> <li>-</li> </ul>
Necesidad de logro	Puntúan alto en necesidad de logro sienten impulsos intensos de alcanzar metas que compartan un elevado nivel de desafío.	Prefieren trabajar solos que en compañía de otras personas y les gusta recibir retroalimentación de las tareas que desempeñan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No se oponen a tomar riesgos</li> <li>- la necesidad de logro está influida por las habilidades personales para proponerse metas</li> </ul>
Necesidad de poder	Aquellas en las que predomina la motivación de poder disfrutan compitiendo con otras - por tal de ganar, por supuesto.	Son quienes tienen una alta necesidad de poder valoran mucho el reconocimiento social y buscan controlar a otras personas e influir en su comportamiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Llegan a ser egoístas</li> </ul>

<https://psicologiamente.com/psicologia/teoria-motivaciones-david-mcclelland>

## Teorías de la motivación (Teoría de la equidad)

Se basa en conceptos como la comparación social y la distancia cognitiva de Festinger. La comparación social hace referencia al hecho de que nos comparamos con los demás para valorarnos a nosotros mismos. Esta se basa en tres principios.

Principios	Objetivo	Características
Comparación entre contribuciones	Insistimos en que la teoría de la equidad se puede aplicar tanto en el ámbito laboral como en el ámbito social (de las relaciones interpersonales).	Las personas distinguimos dos tipos de elementos cuando nos esforzamos por conseguir algo, o cuando nos encontramos ante una relación de intercambio. Estos elementos son, por un lado, lo que aportamos a la relación, y por el otro, lo que recibimos de ellas.
Tensión o fuente motivadora	Obtenemos una percepción de equidad o equilibrio, que se traduce en una razón entre lo que damos y lo que recibimos.	Si no existe percepción de equidad, aparece esa tensión o motivación mencionada, que nos impulsa a actuar, las cosas.
¿Qué podemos hacer ante esa percepción de desigualdad?	Optar por cambiar nuestra referencia de comparación.	Cuanto mayor sea el desequilibrio o la desigualdad que percibamos, mayor será la tensión que experimentemos. Ante esta situación, podemos actuar de diferentes maneras: por ejemplo reduciendo nuestros esfuerzos en la empresa o en la relación, o “exigiendo” más recompensas/contribuciones a la otra parte. El objetivo será re-equilibrar la razón.

<https://psicologiaymente.com/social/teoria-de-equidad>