

LA MOTIVACION Y LA TEORIA DE LAS NECESIDADES.

El concepto de la teoría de las necesidades fue popularizada por el psicólogo americano del comportamiento David Mc Clelland.

Edificada sobre la base del trabajo del Henry Murray (1938), Mc Clelland estableció en 1961 que la motivación de un individuo puede deberse a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades dominantes: la necesidad de logro, de poder y de afiliación.

La necesidad de logro: (N-Ach), es el grado al cual una persona desea realizar tareas difíciles desafiadoras en un de alto nivel.

Algunas características de la gente alta de N-Ach son:

- La persona desea tener éxito necesita recibir retroalimentación positiva a menudo.
- La persona intenta presionarse a si mismos para evitar ambas situaciones: o las poco arriesgadas o las de riesgo elevado.
- Esta persona evita situaciones poco arriesgadas porque cree que el éxito fácilmente alcanzado no es un logro genuino. Por otro lado, los proyectos de riesgo elevado, son resultado de una de las alternativas posibles en lugar de como un resultado de su propio esfuerzo.

- Tienen gusto de trabajar solos o con otros cumplidores de alto desempeño.

McClelland cree que estas personas son los mejores líderes, aunque pueden tender a exigir demasiado de su personal en la creencia que todos son también guiados por altos desempeños.

La necesidad de Afiliación : (N-Affil) significa que la gente busca buenas relaciones interpersonales con otras.

Algunas características de la gente alta de N-Affil:

- Desea gustar ser aceptada por los demás, da importancia a la interacción personal.
- Tiende a conformarse con las normas de su grupo de trabajo.
- Se esfuerza por hacer preservar relaciones con una alta cantidad de confianza y comprensión mutua.
- Prefiere la cooperación sobre la competición.
- Obviamente, se desempeña bien en situaciones de interacción con clientes en servicio al cliente.
- McClelland creyó que una necesidad fuerte determina la capacidad de los gerentes para ser objetivos al tomar de decisiones.

La necesidad de Poder (N-Pow) es típica en la gente que le gusta estar a cargo como responsable. Esta gente se agrupa en dos tipos: poder personal y poder institucional.

- La gente con una alta necesidad de poder personal desea dirigir e influenciar a otras personas.
- Una alta necesidad de poder institucional significa que a esta gente le gusta organizar los esfuerzos de otros para alcanzar las metas de la organización.
- La gente de alto poder goza de la competencia de las situaciones orientadas al estatus.
- Mientras que estas personas atraen a esta gente a los papeles de dirección, ellas pueden no poseer la flexibilidad requerida las habilidades orientadas a la gente, necesarias.
- Los encargados con una alta necesidad de poder institucional tienden para ser más eficaces que aquellos con una alta necesidad de poder personal.

Generalmente, las tres necesidades están presentes en cada individuo. Son formadas y adquiridas con el tiempo por la vivencia cultural del individuo en su experiencia de vida.

Se puede utilizar el entrenamiento para modificar un perfil de necesidad. Sin embargo, una de las necesidades es la dominante, también dependiendo de cada personalidad.

La importancia de las diversas necesidades en el trabajo depende de la posición que cada individuo ocupa. La necesidad de logro y la necesidad de poder son típicas en las gerencias medias de la plana mayor.