



Nombre de alumno:

**Rocio Paola Molina Mendoza**

Nombre del profesor:

**Jhoani Elizabeth Pérez López**

Nombre del trabajo:

**Mapa Conceptual**

Materia:

**Comportamiento Organizacional**

Grado: **4°**

Grupo: **“A”**

**Medicina Veterinaria Y Zootecnia**

# Introducción

Las teorías en el comportamiento organizacional son fundamentales para entender cómo las personas interactúan dentro de una organización y cómo influyen en su desempeño y eficacia.

Implicaciones prácticas:

1. Mejora del desempeño y productividad.
2. Aumento de la satisfacción laboral y compromiso.
3. Desarrollo de liderazgo efectivo.
4. Mejora de la comunicación y colaboración.
5. Gestión eficaz del cambio y la innovación.
6. Fomento de una cultura organizacional positiva.

Beneficios:

1. Mayor eficiencia y efectividad.
2. Mejora de la calidad de vida laboral.
3. Aumento de la competitividad.
4. Desarrollo de habilidades y competencias.
5. Mejora de la imagen y reputación de la organización.

Desafíos:

1. Aplicar teorías en contextos cambiantes.
2. Manejar la diversidad y complejidad.
3. Superar resistencias al cambio.
4. Mantener la motivación y compromiso.
5. Asegurar la ética y responsabilidad social.



**Nombre de los alumnos:**

**Rocio Paola Molina Mendoza**

**Cristian Yahir Santis Díaz**

**Deysi Nayeli Jiménez Lorenzo**

**Hugo Benjamín Aguilar Sánchez**

**Nombre de la profesora: Jhoani Elizabeth  
Pérez López**

**Nombre del trabajo: Teorías del  
comportamiento organizacional**

**Materia: Comportamiento organizacional**

**Grado: 4°**

**Grupo: "A" Medicina Veterinaria Y  
Zootecnia**

## **2.7.5 Teoría de las necesidades de logro, de afiliación y de poder.**

La teoría de McClelland. Habla sobre la motivación ya que nos estamos refiriendo a un factor que sirve de inspiración de forma individual o en grupo y que tiene la capacidad de guiar la conducta de las personas. La teoría de las necesidades fue inicialmente propuesta por Abraham Maslow y desarrollada por David McClelland en los años 60. McClelland estudió a empresarios exitosos en países industrializados y utilizó el Test de Apercepción Temática (TAT) para investigar. Su teoría identifica tres motivaciones o necesidades que varían en intensidad entre las personas y estas son: las 3 necesidades que toda persona tiene:

-Logro

-Afiliación

-Poder

La teoría de McClelland identifica tres tipos de necesidades que se aplican a diversos ámbitos, incluido el deporte. A continuación, se explorará su relación con la motivación en la psicología deportiva y laboral.

-Necesidad de logro:

El deportista se siente atraído por los retos, por lo que se impone objetivos que supongan un desafío. No le importa tomar riesgos si eso le ayuda a conseguir su meta. Llegar hasta el final le supone un gran trabajo, esfuerzo, sacrificio y dedicación.

-Necesidad de poder:

Como su nombre indica, se trata de la necesidad de tener poder. La persona disfruta compitiendo con otros deportistas y ansía ganar. El motivo para hacer esto es el deseo de reconocimiento y la capacidad que gana de influir en el comportamiento de los demás.

-Necesidad de afiliación:

Se trata de la necesidad de pertenecer a un grupo social, interactuar y sentirse aceptado. Por lo tanto, el deportista que se caracteriza por esta motivación quiere pertenecer a un equipo. Al contrario del anterior, prefiere la colaboración y no disfruta tanto con la competitividad.

Otro ejemplo de la teoría de McClelland en el ámbito laboral podría ser un equipo de ventas.

Necesidad de logro: Un vendedor motivado por el logro se fijará metas ambiciosas, como alcanzar un alto volumen de ventas, y buscará superarse constantemente.

Necesidad de afiliación: Un miembro del equipo que prioriza la afiliación buscará construir relaciones sólidas con sus compañeros y clientes, valorando el trabajo en equipo y el apoyo mutuo.

Necesidad de poder: Un empleado motivado por el poder podría aspirar a un puesto de liderazgo, buscando influir en decisiones y liderar proyectos para tener un impacto en la organización.

## 2.7.6 Teoría de campo de Lewin

La teoría de campo de Lewin nos ayuda a comprender que el comportamiento humano no es simplemente una respuesta a estímulos externos, sino una interacción compleja entre factores internos y externos.

Esta teoría nos invita a considerar todos los elementos que conforman nuestro campo y cómo influyen en nuestras decisiones y acciones. Como cualquier teoría, la teoría de campo de Lewin también ha sido objeto de críticas y tiene sus limitaciones.

Algunos críticos argumentan que la teoría es demasiado simplista y no tiene en cuenta la complejidad del comportamiento humano. Otros señalan que la teoría no proporciona un marco claro para predecir y explicar el comportamiento en todas las situaciones.

Cada uno asigna de acuerdo a sus experiencias, conocimientos y percepciones a los objetos y personas o situaciones, las cuales pueden ser positivas si prometen satisfacer necesidades presentes de la persona pueden ser negativa si prometen generar algún daño al individuo. un objeto, persona o situación de valencia positiva produce una fuerza que atrae el individuo, por el contrario, un objeto, persona o situación de valencia negativa produce una fuerza que repele al individuo.

Ejemplos: esta teoría se basa de tres fases los cuales son:

1. Descongelar: En esta etapa, se debe analizar la situación actual y reconocer la necesidad de cambio. Es importante que se haga una reflexión profunda para identificar los factores que están impidiendo el progreso y para que se pueda tomar medidas para eliminarlos.
2. Cambiar: Una vez que se ha descongelado la situación, es el momento de implementar el cambio. Es importante que se tenga un plan bien elaborado y que se comuniquen los objetivos y los beneficios de manera clara y efectiva a todos los involucrados.
3. Volver a congelar: En esta última etapa, se busca consolidar el cambio y hacer que se convierta en la norma. Para lograrlo, es importante que se refuercen los nuevos comportamientos y se celebren los logros alcanzados.

### **2.7.7 Teoría de las expectativas**

Víctor Vroom, establece que la motivación depende de las expectativas de los individuos en relación con su capacidad para desempeñar tareas y recibir recompensas deseadas.

La clave de esta teoría son las expectativas del el esfuerzo, desempeño, productos y valor de los resultados finales para un individuo.

Se divide en 3:

-Relación esfuerzo-desempeño. Es la probabilidad que se percibida al desarrollar cierta cantidad de esfuerzo lo cual lo conducirá al desempeño.

-Relación desempeño-recompensa. Es cuando el individuo cree que el desempeño de manera particular, lo llevará a la obtención de resultados que desea.

-Relación recompensas-metas profesionales. Las recompensas organizacionales satisfacen las metas o necesidades personales.

Ejemplos:

-Un empleado espera que su esfuerzo adicional en un proyecto sea reconocido por su jefe y recompensado con un aumento de sueldo.

-Un trabajador cree que su desempeño en un proyecto determinara su oportunidad de ascenso dentro de la empresa.

### **2.7.8 Teoría de la fijación de objetivos para el desempeño**

Los objetivos fijados por la organización a cada trabajador, en cuanto a su grado de claridad, de especificidad y de interés que despierta en el empleado.

Las características que presenta la organización en relación a la tecnología, su estructura, el liderazgo y el clima de trabajo.

La personalidad del empleado en cuanto a sus valores, sus intereses y objetivos personales, el grado de escolaridad, la edad y su estabilidad emocional

El nivel de certeza que percibe el empleado en cuanto a la obtención de recompensas si cumple con los objetivos asignados por la organización. (Blank, 1990).

El ajuste de metas claras y específicas metas del proyecto para sus empleados significaría menos espacio para los malentendidos y más posibilidades de un mayor rendimiento

# Teorías del comportamiento organizacional

## 2.7.5 Teoría de las necesidades de logro, de afiliación y de poder.

- ▶ La teoría de McClelland, también conocida como la teoría de las 3 necesidades motivacionales, describe tres necesidades que impulsan a las personas:
- ▶ Necesidad de logro: Las personas con esta necesidad se sienten motivadas por buscar metas desafiantes y lograr cosas personalmente.
- ▶ Necesidad de afiliación: Las personas con esta necesidad se sienten motivadas por establecer y mantener relaciones sociales positivas y afectuosas.
- ▶ Necesidad de poder: Las personas con esta necesidad se sienten motivadas por tener influencia y control sobre los demás y su entorno.



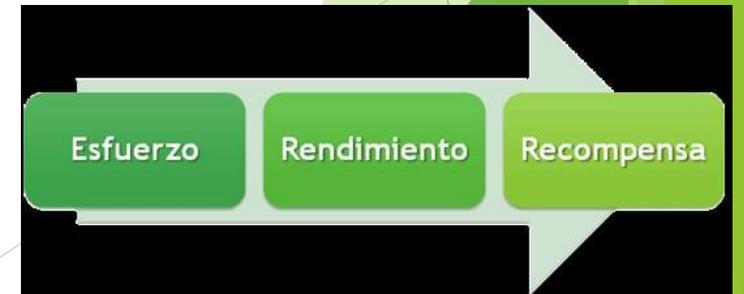
## 2.7.6 Teoría de campo de Lewin

- ▶ Nos ayuda a comprender que el comportamiento humano no es simplemente una respuesta a estímulos externos, sino una interacción compleja entre factores internos y externos.
- ▶ Esta teoría se basa de tres fases los cuales son:
- ▶ 1. Descongelar: En esta etapa, se debe analizar la situación actual y reconocer la necesidad de cambio
- ▶ 2. Cambiar: Una vez que se ha descongelado la situación, es el momento de implementar el cambio.
- ▶ 3. Volver a congelar: En esta última etapa, se busca consolidar el cambio y hacer que se convierta en la norma.



## 2.7.7 Teoría de las expectativas

- ▶ La clave de esta teoría son las expectativas del el esfuerzo, desempeño, productos y valor de los resultados finales para un individuo
- ▶ Se divide en 3:
- ▶ -Relación esfuerzo-desempeño. Es la probabilidad que se percibida al desarrollar cierta cantidad de esfuerzo.
- ▶ -Relación desempeño-recompensa. Es cuando el individuo cree que el desempeño de manera particular, lo llevará a la obtención de resultados que desea.
- ▶ -Relación recompensas-metas profesionales. Las recompensas organizacionales satisfacen las metas o necesidades personales.



## 2.7.8 Teoría de la fijación de objetivos para el desempeño

- ▶ Los objetivos fijados por la organización a cada trabajador, en cuanto a su grado de claridad, de especificidad y de interés que despierta en el empleado.
- ▶ El ajuste de metas claras y específicas metas del proyecto para sus empleados significaría menos espacio para los malentendidos y más posibilidades de un mayor rendimiento.
- ▶ El nivel de certeza que percibe el empleado en cuanto a la obtención de recompensas si cumple con los objetivos asignados por la organización.



# Conclusión

Las teorías del comportamiento organizacional son herramientas fundamentales para entender y mejorar el desempeño de las organizaciones. Estas teorías proporcionan un marco para analizar y abordar los complejos fenómenos que ocurren dentro de las organizaciones.

-Las teorías del comportamiento organizacional son interconectadas y se influyen mutuamente.

-La comprensión de la motivación, liderazgo, comunicación, cultura y estructura organizacional es crucial para el éxito.

-La aplicación efectiva de estas teorías puede mejorar la eficiencia, productividad y satisfacción laboral.

-La gestión del cambio, la diversidad y la complejidad son desafíos clave.

-La ética y responsabilidad social son fundamentales en el comportamiento organizacional.

(UDS, 2012)

## Bibliografía

UDS. (2012). *Comportamiento Organizacional* . Mexico: Mi universidad.