

Teorías del comportamiento organizacional

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

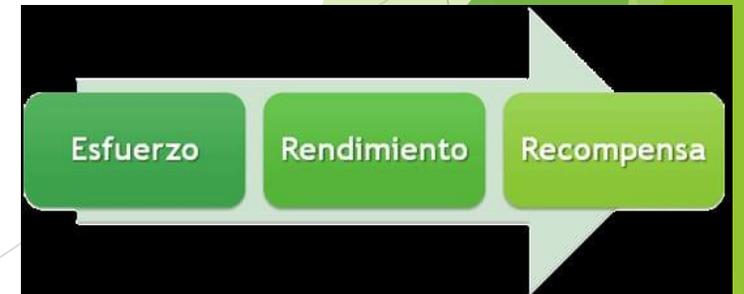
- ▶ La teoría de McClelland, también conocida como la teoría de las 3 necesidades motivacionales, describe tres necesidades que impulsan a las personas:
- ▶ Necesidad de logro: Las personas con esta necesidad se sienten motivadas por buscar metas desafiantes y lograr cosas personalmente.
- ▶ Necesidad 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.