



Nombre del alumno: Hugo Benjamín Aguilar Sánchez

Nombre del tema: Teorías

Grado: 4to Cuatrimestre.

Nombre de la materia: Comportamiento Organizacional

Nombre del profesor: Jhoani Elizabeth Pérez López.

Nombre de la Licenciatura: Medicina Veterinaria y Zootecnia.

Teorías del comportamiento organizacional

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

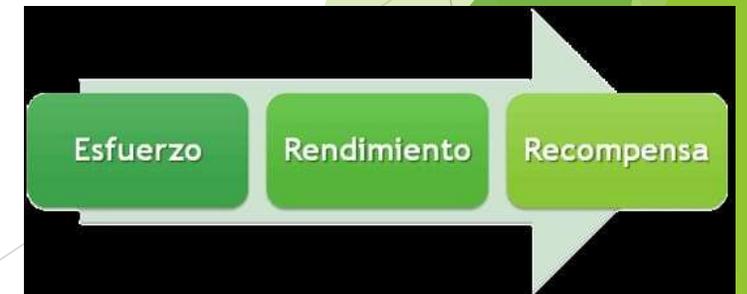
- ▶ La teoría de McClelland, también conocida como la teoría de las 3 necesidades motivacionales, describe tres necesidades que impulsan a las personas:
- ▶ Necesidad de logro: Las personas con esta necesidad se sienten motivadas por buscar metas desafiantes y lograr cosas personalmente.
- ▶ Necesidad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



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