



# Mi Universidad

## EXPOSICION

*Nombre del Alumno: Cristian Yahir Santis Díaz*

*Nombre del tema: Exposición*

*Parcial: 2*

*Nombre de la Materia: Comportamiento Org*

*Nombre del profesor: Lic. Jhoani Elizabeth López Pérez*

*Nombre de la licenciatura: Medicina Veterinaria y Zootecnia*

*Cuatrimestre: 4°*

## La teoría de McClelland

¿Qué aspectos nos motivan en el día a día? Esto es lo que explica la Teoría de McClelland. Cuando hablamos de **motivación** 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.**

Para power point

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. Les gusta asumir responsabilidades y hacer tareas que requieren esfuerzo. Para mantenerse motivadas, necesitan retroalimentación y reconocimiento por sus logros.

- Necesidad de afiliación

Las personas con esta necesidad se sienten motivadas por establecer y mantener relaciones sociales positivas y afectuosas. Les gusta trabajar en equipo y crear un sentido de pertenencia.

- Necesidad de poder

Las personas con esta necesidad se sienten motivadas por tener influencia y control sobre los demás y su entorno. Pueden manifestar su búsqueda de poder de dos formas: poder personal y poder social.

McClelland afirmaba que todas las personas tienen estas necesidades en mayor o menor grado, independientemente de su género, edad o cultura. Por eso, las personas pueden ser motivadas de forma distinta según el grado de cada necesidad



# Teorías del comportamiento organizacional

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

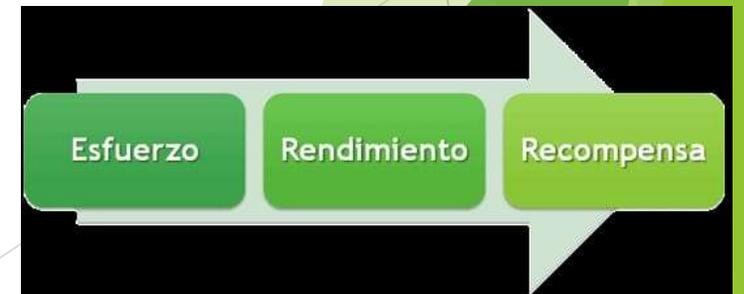
- ▶ La teoría de McClelland, también conocida como la teoría de las 3 necesidades motivacionales, describe tres necesidades que impulsan a las personas:
- ▶ Necesidad de logro: Las personas con esta necesidad se sienten motivadas por buscar metas desafiantes y lograr cosas personalmente.
- ▶ Necesidad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