

para una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo puede definirse como «el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo»

Necesidad: una carencia o escasez de algo que se considera imprescindible. También se utiliza esta palabra para significar obligación. Hace referencia también a una situación difícil que atraviesa alguien ¿ que es la motivación? puede definirse como «el señalamiento o énfasis que se descubre en

Impulsos: motivación para el logro de sus actividades es el impulso que algunas personas para superar sus retos y obstáculos para a si poder alcanzar sus metas

Recompensa: es ofrecida a menudo por un grupo como **incentivo** para la realización de una tarea a alguien no asociado generalmente al mencionado grupo

Proceso de la motivación: Si enfocamos la motivación como un proceso satisfacer necesidades, surge lo que se denomina el ciclo motivacional, cuyas etapas son las siguientes:

- Homeostasis. Es decir, en cierto momento el organismo humano permanece en estado de equilibrio.
- Estímulo. Es cuando aparece un estímulo y genera una necesidad.
- Necesidad. Esta necesidad (insatisfecha aún), provoca un estado de tensión.
- Estado de tensión. La tensión produce un impulso que da lugar a un comportamiento o acción.
- Comportamiento. El comportamiento, al activarse, se dirige a satisfacer dicha necesidad. Alcanza el objetivo satisfactoriamente.
- Satisfacción. Si se satisface la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente. Toda satisfacción es básicamente una liberación de tensión que permite el retorno al equilibrio homeostático anterior

- Teorías de la motivación: Teorías de contenido (satisfacción). Estudian y consideran los aspectos (tales como sus necesidades, sus aspiraciones y el nivel de satisfacción de éstas) que pueden motivar a las personas.
- Teorías de proceso. Estudian o tienen en cuenta el proceso de pensamiento por el cual la persona se motiva.

Teorías de contenido:

- Teoría de la Pirámide de las Necesidades. (De Abraham Maslow)
- Teoría “X” y Teoría “Y” (De Douglas Mc. Gregor)

- Teoría de la Motivación – Higiene (De Frederick Herzberg)
- Teoría ERG (Existence, Relatedness and Growth) (De Clayton Alderfer)
- Teoría de McClelland de las Necesidades. (De David McClelland)

Teorías de proceso:

- Teoría de las Expectativas. (De Víctor Vroom)
- Teoría de la Equidad. (De Stacey Adams)
- Teoría de la Modificación de la Conducta. (B. F. Skinner)

¿Qué tienen en común? algunas de las [principales teorías](#) de motivación, así como la presentación de aspectos que consideramos importantes y que pudieran servir de ayuda en ésta tan importante tarea como es la dirección de personas.

Pirámide de necesidades : La escala de las necesidades se describe como una pirámide de cinco niveles: los cuatro primeros niveles pueden ser agrupados como «necesidades de déficit» (deficit needs o D-needs) al nivel superior lo denominó por última vez «autorrealización», «motivación de crecimiento», o «necesidad de ser» (being needs o B-needs).

La idea básica es: solo se atienden necesidades superiores cuando se han satisfecho las necesidades inferiores, es decir, todos aspiramos a satisfacer necesidades superiores. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía. Según la pirámide de Maslow tendríamos de:

Necesidades básicas

Necesidades de seguridad y protección

Necesidades sociales (afiliación)

Necesidades de estima (reconocimiento)

Autorrealización

- ¿Necesidades de orden inferior y superior, y como funcionan? Necesidades de orden inferior: físicas y de seguridad.
- Necesidades de orden superior: sociales, estima y autorrealización.

La necesidad inferior (más apremiante) monopoliza el [comportamiento](#) del individuo y tiende a organizar automáticamente las diversas facultades del organismo. En consecuencia, las necesidades más elevadas (menos apremiantes)

tienen a quedar relegadas en un plano secundario. Sólo cuando se satisfacen las necesidades inferiores surgen gradualmente las necesidades más elevadas

1. Teoría ERG
2. : Existencia. El grupo de necesidades que engloba las necesidades materiales y fisiológicas del individuo: comer y dormir, la seguridad de su familia, ganar dinero, llevar una vida cómoda...
3. Relación. Constituido por las necesidades sociales del individuo: tener unas relaciones apropiadas con la familia, con los amigos, con los compañeros de trabajo. Ser reconocido por tu comunidad, alcanzar cierto grado de fama...
4. Crecimiento (Growth): Aquí se engloban las necesidades del individuo para alcanzar la realización personal, tales como la consecución de metas, la percepción de la propia autoestima

teoría de los dos factores : de 1959 es una teoría formulada por el psicólogo [Frederick Herzberg](#) para explicar mejor el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo. Este autor plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas.

- La satisfacción es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.
- La insatisfacción es principalmente el resultado de los [factores de higiene](#). Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

Teoría de necesidades adquiridas: Postula que las personas adquieren tres necesidades o motivaciones importantes: de logro, de afiliación y de poder, mediante la interacción con su entorno social. El contexto social en que los individuos viven y trabajan influye en la adquisición e intensidad de los motivos.

- La motivación de logro es el deseo de tener éxito según normas de excelencia o durante situaciones competitivas.
- La motivación de afiliación es el deseo de desarrollar y mantener con los demás estrechas relaciones interpersonales mutuamente satisfactorias.
- La motivación de poder. Deseo de influir en, o controlar a los demás y el entorno social.

Compare las teorías del contenido de la motivación: Establece que las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento de todas las personas, pues la necesidad satisfecha no genera comportamiento alguno; a la vez que medida que la persona logra controlar sus necesidades básicas aparecen gradualmente necesidades de orden superior. Definir en una pirámide las necesidades básicas del individuo de una

manera jerárquica, colocando las necesidades más básicas o simples en la base de la pirámide y las más relevantes o fundamentales en la cima de la pirámide, a medida que las necesidades van siendo satisfechas surgen otras de un nivel superior o mejor, encontrándose así con la autorrealización. A diferencia de las demás teorías motivacionales, Maslow tuvo su teoría en establecer un orden jerárquico de prioridad de las necesidades humanas básicas comenzando por las necesidades fisiológicas en la base de las necesidades más importantes o esenciales en la cúspide de la pirámide. El individuo, al satisfacer una necesidad primordial se siente motivado para el cumplimiento de la que sigue.

Teoría de Herzberg (Factor Dual) El factor motivación aumenta la satisfacción del individuo. Si el factor higiene falta o es inadecuado, causa insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo. Evitar que los miembros de una organización padezca un estado de insatisfacción, abarcando y cumpliendo con sus necesidades básicas. El criterio de Herzberg se basa en que el nivel de rendimiento de las personas varía en su nivel de satisfacción, en comparación con las demás teorías motivacionales en su teoría toma como factores motivacionales principales la responsabilidad, la realización personal y el progreso.

teoría de la equidad: intenta explicar la satisfacción relacional en términos de percepciones de tarifas / distribuciones injustas de recursos dentro de las relaciones interpersonales.

una de las teorías de la justicia, la teoría de la equidad fue desarrollada en 1963 por [John Stacy Adams](#), quien afirmó que los empleados buscan mantener la equidad entre los insumos que traen a un puesto de trabajo y los resultados que reciben de ella contra las entradas percibidas y los resultados de los demás (Adams, 1965)¹.

La creencia es el trato justo del valor de personas lo que les provoca motivación para mantener la imparcialidad que se mantiene dentro de las relaciones de la organización y con sus compañeros de trabajo. La estructura de la equidad en el lugar de trabajo está basada en la proporción de insumos a los resultados. Insumos son las contribuciones hechas por el empleado de la organización.

Una manera de verlo es con esta fórmula donde se comparan los motivadores internos y externos del mismo individuo con relación a los demás

$$\frac{\text{individual's outcomes}}{\text{individual's own inputs}} = \frac{\text{relational partner's outcomes}}{\text{relational partner's inputs}}$$

$$\frac{\text{outcomes}}{\text{relational partner's inputs}}$$

Por lo tanto un individuo tendrá en cuenta que se trató bastante si percibe la proporción de sus aportaciones a sus resultados equivalentes a los que le rodean y sería aceptable para un colega más alto a recibir una indemnización mayor, puesto que el valor de su experiencia (y entrada) es mayor que el propio

teoría de la expectativa propone que una persona decida a comportarse o actuar irreverentemente de cierta manera porque están motivados para seleccionar un comportamiento específico sobre otros comportamientos debido a lo que esperan que el resultado de ese comportamiento seleccionado será.

En esencia, la **motivación** de la selección de comportamiento está determinada por la conveniencia de los resultados. Sin embargo, el núcleo de la teoría es el proceso cognitivo de cómo un individuo procesa los diferentes elementos de motivación. Esto se hace antes de hacer la elección final. El resultado no es el único determinante en la decisión de cómo comportarse.

La teoría de la expectativa: explica el proceso conductual de por qué las personas eligen una opción de comportamiento sobre otro. También se explica cómo **toman decisiones** para lograr el fin valoran. Vroom presenta tres variables dentro de la teoría de la expectativa de Valencia (V), expectativa (E) e Instrumentalidad (I). Los tres elementos son importantes detrás de elegir un elemento sobre otro, porque ellos están claramente definidos: expectativa de esfuerzo-desempeño (E > expectativa de P), expectativa de resultados de rendimiento (P > o expectativa).

Tres componentes de la teoría de la expectativa: Valencia, expectativa e instrumentalidad. Referencia estética.

1. **Expectativa**: Esfuerzo → rendimiento (E→P)
2. **Instrumentalidad**: Rendimiento → resultado (P→O)
3. **Valencia**-V(R)

Expectativa: Esfuerzo → rendimiento (E→P)