



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

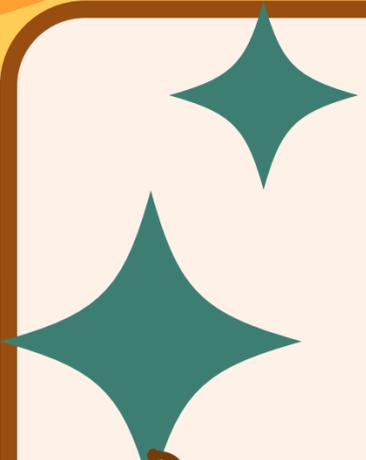
MARÍA JOSÉ ROMERO MONROY

Bases de la Administración

Unidad 4

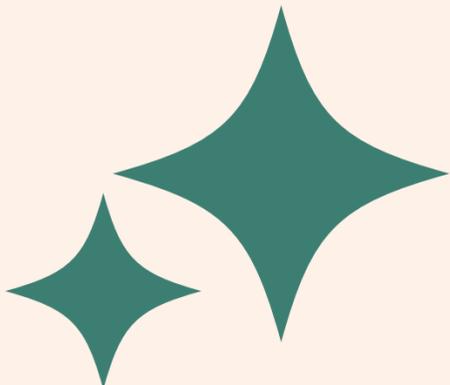
Mtro. Víctor Antonio González Salas

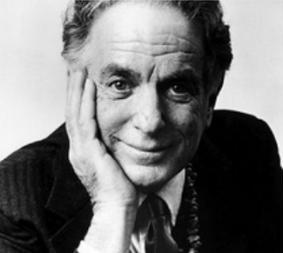
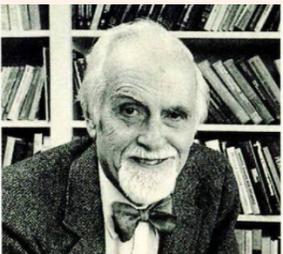
25 de Julio de 2025



INTRODUCCIÓN

Diversos autores han desarrollado teorías para explicar qué impulsa a los individuos a actuar, rendir y comprometerse con sus tareas. Esta tabla comparativa presenta las principales aportaciones de Abraham Maslow, Clayton Alderfer, Frederick Herzberg, David McClelland y Douglas McGregor, analizando sus teorías motivacionales, sus características principales y su aplicación en el contexto organizacional actual.

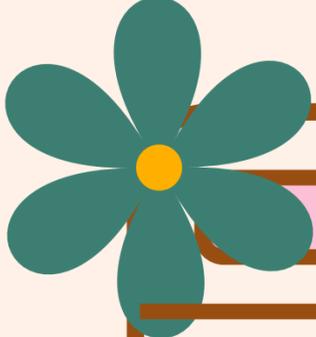


AUTOR	FOTO	TEORÍA Y DESCRIPCIÓN	APLICACIÓN ACTUAL
Abraham Maslow		Teoría de la Jerarquía de Necesidades: Propone una pirámide de cinco niveles de necesidades humanas: fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización. Las personas se motivan al satisfacer primero las necesidades más básicas.	Se aplica en empresas para diseñar beneficios escalonados: salarios justos (fisiológicas), seguridad laboral, integración en equipos, reconocimiento y desarrollo profesional.
Clayton Alderfer		Teoría ERG: Simplifica la teoría de Maslow en tres categorías: Existencia, Relación y Crecimiento. A diferencia de Maslow, permite la regresión (frustración puede llevar a enfocarse en necesidades previas).	Se usa para identificar necesidades en distintos niveles y adaptar planes de motivación. Útil en entornos flexibles donde las prioridades de los empleados varían.
Frederick Herzberg		Teoría de los Dos Factores: Distingue entre <i>factores higiénicos</i> (evitan insatisfacción) y <i>motivadores</i> (generan satisfacción). El salario, por ejemplo, no motiva, pero su ausencia sí desmotiva.	Se aplica en el diseño de puestos y clima laboral. Las empresas usan esta teoría para promover autonomía, logros y reconocimiento como motivadores clave.
David McClelland		Teoría de las Necesidades Adquiridas: Las personas desarrollan una de estas tres necesidades dominantes: logro, afiliación o poder. Estas necesidades guían su comportamiento en el trabajo.	En selección y liderazgo: se evalúan las motivaciones personales para ubicar mejor a los empleados en cargos que se alineen con su necesidad dominante.
Douglas McGregor		Teoría X y Teoría Y: Teoría X considera que las personas evitan el trabajo y requieren control. Teoría Y plantea que el trabajo puede ser fuente de satisfacción y las personas pueden autodirigirse si están motivadas.	Influye en el estilo de liderazgo. Las organizaciones modernas adoptan la Teoría Y para promover confianza, autonomía y participación en la toma de decisiones.

CONCLUSIONES

Comprender las distintas teorías de la motivación permite a líderes, gerentes y profesionales de recursos humanos diseñar entornos laborales más productivos, satisfactorios y humanos. Todas las teorías coinciden en la importancia de atender las necesidades psicológicas y sociales de los empleados. Aplicar adecuadamente estos enfoques en la práctica administrativa no solo mejora el desempeño individual, sino que también fortalece la cultura organizacional y promueve el desarrollo integral del capital humano.

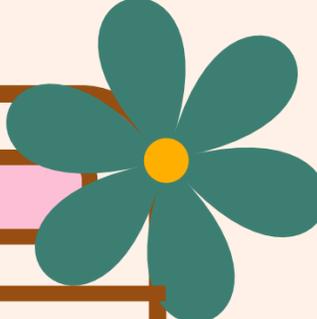
PREGUNTAS



PREGUNTA 1

¿Qué aprendí de estos temas?

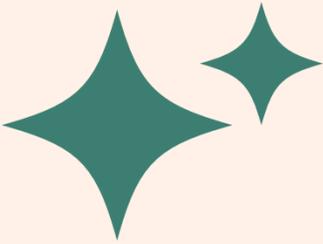
Que la motivación es un componente clave en la administración moderna.



PREGUNTA 2

¿En qué o cómo me puede servir conocer estos temas?

En reconocer cuales son los factores que me motivan y aplicarlos a la vida diaria para mejorar en todos los aspectos de mi vida



BIBLIOGRAFÍA

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). Administración (14ª ed.). Pearson Educación.
- Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. McGraw-Hill.
- Introducción a la teoría general de la administración (7ª ed.). McGraw-Hill.

