

**Universidad del Sureste**



L.A.E. Victor Antonio Gonzales Salas

Joseph Alexis Lopez Bautista

Bases de Administración

6to Cuatrimestre

Licenciatura en Nutrición

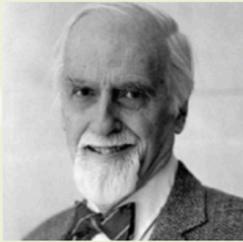
**Teorías de la Motivación**

## **Introducción.**

La escuela Neo-Humano Relacionista de la administración surge como una evolución del enfoque humanista, integrando elementos de la psicología y la conducta organizacional para comprender al trabajador como un ser complejo con necesidades y aspiraciones. Dentro de este marco, diversas teorías de la motivación han sido desarrolladas por autores como Maslow, Alderfer, Herzberg, McClelland y McGregor, quienes, desde diferentes perspectivas, explican los factores que impulsan el comportamiento humano en las organizaciones

El siguiente cuadro comparativo ayuda a simplificar y organizar la información de cada una de las teorías de los autores mencionados

# TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN (NEO-HUMANO RELACIONISTA)

AUTOR	TEORIA	APLICACION ACTUAL
<p><b>Abraham Maslow</b></p> 	<p><b>Jerarquía de necesidades</b></p> <p>Establece 5 niveles de necesidades humanas en forma de pirámide:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fisiológicas</li> <li>2. Seguridad</li> <li>3. Sociales</li> <li>4. Estima</li> <li>5. Autorrealización</li> </ol>	<p>En empresas, se busca primero garantizar salario y seguridad (<b>niveles básicos</b>), para luego promover el trabajo en equipo (<b>social</b>), el reconocimiento (<b>estima</b>) y el desarrollo profesional (<b>autorrealización</b>)</p>
<p><b>Clayton Alderfer</b></p> 	<p><b>Teoría ERG</b></p> <p>Agrupar las necesidades humanas en 3 categorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia (salario, condiciones físicas)</li> <li>• Relación (interacciones sociales)</li> <li>• Crecimiento (desarrollo y logros)</li> </ul>	<p>Se aplica en entornos laborales dinámicos, equipos multiculturales y programas de motivación diversos</p> <p>Permite que se busquen simultáneamente y contempla la frustración-regresión</p>
<p><b>Frederick Herzberg</b></p> 	<p><b>Teoría de los dos factores</b></p> <p><b>Factores higiénicos:</b> salario, políticas, condiciones físicas. Si faltan, causan insatisfacción.</p> <p><b>Factores motivadores:</b> logro, reconocimiento, responsabilidad. Son los que realmente motivan</p>	<p>Se aplica en diseño de puestos, liderazgo motivacional y evaluación del clima organizacional. Se prioriza no solo pagar bien, sino ofrecer retos, autonomía y reconocimiento</p>
<p><b>David McClelland</b></p> 	<p><b>Teoría de las necesidades adquirida</b></p> <p>Las personas desarrollan 3 tipos de necesidades</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Logro</li> <li>• Afiliación</li> <li>• Poder</li> </ul> <p>Una de ellas domina y guía su comportamiento en el trabajo</p>	<p>Las instituciones judiciales no cuentan con un alto grado de confianza, las resoluciones pueden ser parciales y demorar.</p>
<p><b>Douglas McGregor</b></p> 	<p><b>Teoría X y Y</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teoría X: el trabajador evita responsabilidades, necesita control.</li> <li>• Teoría Y: el trabajador es responsable, creativo, busca autorrealización.</li> </ul> <p>Plantea que la visión del jefe influye en el comportamiento del subordinado. Se utiliza en estilos de liderazgo</p>	<p>Las organizaciones modernas tienden a aplicar la Teoría Y, promoviendo la participación, autonomía y confianza</p>

## **Conclusión.**

El estudio de las teorías de la motivación demuestra que las organizaciones modernas requieren un enfoque integral que no solo contemple aspectos económicos, sino también sociales y psicológicos. Las aportaciones de Maslow, Alderfer, Herzberg, McClelland y McGregor han permitido diseñar estrategias para comprender y fomentar el compromiso de los colaboradores, adaptando las prácticas de gestión a las necesidades de cada individuo