



UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO
FACULTAD DE CONTADURÍA Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

SEMINARIO COMO MODALIDAD DE TITULACIÓN
RECURSOS HUMANOS

CASO PRÁCTICO

***“ANÁLISIS DE LAS TEORÍAS DE CONTENIDO DE MOTIVACIÓN APLICADAS AL
PERSONAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE CONTADURÍA Y CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS.”***

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN

PRESENTA:

YUNUEN GUADALUPE SEBASTIAN OCHOA

NOMBRE DEL ASESOR:

M. A. N. M. ALEJANDRA BERENICE GARCÍA TORRES

MORELIA, MICHOACÁN, FEBRERO 2018.



PROMÉTETE A TI MISMO.

- ✓ Ser tan fuerte que nada pueda perturbar la paz de tu mente.
- ✓ Hablar de salud, de felicidad y prosperidad a todos aquellos con quienes tengas que trabajar.
- ✓ Hacer que tus amigos sepan que algo bueno y noble hay en ellos.
- ✓ Mirar todas las cosas por el lado bueno, y procurar que tu entusiasmo se haga real y verdadero.
- ✓ Pensar sólo en lo mejor, trabajar por lo mejor, esperar lo mejor.
- ✓ Ser justo y entusiasta por el éxito de otros, como lo eres por el tuyo propio.
- ✓ Olvidar los errores del pasado y perseverar para las más grandes obras del futuro.
- ✓ Mantener un semblante alegre en todo tiempo y tener siempre una sonrisa para tus semejantes.
- ✓ Ocuparte del mejoramiento de ti mismo en forma tal, que no tengas tiempo de criticar a los demás.
- ✓ Tener alma grande para el sufrimiento y mucha nobleza para la cólera; fortaleza para el temor y felicidad para no permitir la presencia de la tristeza.
- ✓ Pensar bien de ti mismo y proclamar este hecho al mundo, no en voz alta sino con obras meritorias.
- ✓ Vivir en la creencia de que el mundo está de tu parte mientras tú seas fiel a lo mejor que hay en ti.

Juan Antonio Razo G.

DEDICATORIA:

*En memoria de mis abuelos Guadalupe y Conchita gracias por ser mis
ángeles todo este tiempo.*

*A mis abuelos Papá Moy y Nena, por darme su amor y cariño durante todos
estos años.*

*A mis padres Cornelio y Ma. Elena, no me alcanzaría la vida para
agradecerle a Dios haberme dado unos padres como ustedes.*

AGRADECIMIENTOS.

Primeramente agradezco la oportunidad de haber formado parte de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, más que nada por haber sido orgullosamente egresada de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas donde tuve mi formación académica.

Agradezco también a mi asesora de tesina M. A. N. M. Alejandra Berenice García Torres por haberme brindado la oportunidad de ser mi mentora a través del desarrollo de mi trabajo, agradezco su apoyo, su tiempo, así como su dedicación para poder culminar mi tesina, realmente lo aprecio de todo corazón.

Primordialmente agradezco a las personas más importantes en mi vida: A mis papás Ma. Elena y Cornelio, realmente no imagino mi vida sin ustedes, han sido la parte esencial en mi vida, siempre estaré eternamente agradecida por la grandiosa vida que me han dado, gracias por estar siempre conmigo, por su inmenso amor y apoyo. Por cada una de las cosas que me dan desde la más simple hasta lo más radical. Yo sé que gracias a ustedes estoy donde estoy y soy lo que soy y realmente estoy agradecida por ello. Los amo con todo mi corazón.

También agradezco a mi hermana Isis, que sé que aunque peleemos la mayor parte del tiempo sabes que siempre serás lo más importante para mí, no cabe duda que has sido un gran ejemplo para mí, por todo lo que has hecho y por la persona que eres. Gracias por cuidarme, por estar conmigo en los buenos y malos momentos, por tu cariño y por ser mi hermana mayor. Te quiero con todo mi corazón.

También agradezco a toda mi familia, por estar siempre presentes en mi vida, y por ser parte de ella, por todo su cariño y apoyo que me han brindado. No cabe duda que tengo la mejor familia.

Y por último, agradezco haber conocido a personas inigualables a lo largo de mi carrera, fue un placer coincidir con ellas.

Agradezco a la vida haber tenido a las mejores compañeras para recorrer este camino, sé que no hubiera sido lo mismo sin ellas, ya que formamos el mejor equipo, siempre dábamos lo mejor de cada una para poder lograr las cosas, realmente nos complementábamos entre todas. El destino nos hizo compañeras pero sé que a lo largo de los años nosotras nos hicimos grandes amigas, y agradezco que sean parte de mi vida y cada uno de los momentos que pasamos. Las aprecio y las quiero mucho mis colegas favoritas.

RESUMEN

Este trabajo fue realizado con el fin de conocer cuáles son las principales necesidades insatisfechas que presenta el personal docente de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas mediante el análisis de las teorías de contenido de motivación, y así mismo brindarles los medios necesarios para satisfacerlas logrando que el personal se sienta motivado.

Para llevar a cabo dicha investigación fue necesario realizar un marco metodológico en donde se establezca el planteamiento del problema, pregunta, objetivo, hipótesis justificación, metodología, así como una población objetivo.

Posteriormente es necesario llevar a cabo la recolección de información sobre los temas relacionados con el caso, es decir realizar el marco teórico de dicha investigación.

Para complementar el trabajo fue necesario realizar encuestas, las cuales fueron aplicadas a una muestra del personal docente de dicha facultad, enseguida se realizó el análisis de los datos obtenidos y así mediante dicha interpretación poder obtener los resultados de la investigación.

Por último, derivado a la investigación realizada se elaboraron las conclusiones correspondientes, así como las recomendaciones necesarias para generar una motivación en el personal docente.

PALABRAS CLAVE:

Motivación, Teorías de Contenido, Personal docente, Necesidades y Satisfacer.

ABSTRACT

This work was carried out in order to know which are the main unsatisfied needs presented by the teachers of the Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas through the analysis of motivation content theories, and also provide them with the necessary means to satisfy them to achieve the teachers feel motivated.

To carry out this research it was necessary to make a methodological framework in which the problem statement, question, objective, hypothesis, methodology, as well as a target population were established.

Subsequently, it is necessary to carry out the collection of information on the topics related to the case, that is, to carry out the theoretical framework of said investigation.

To complement the work, it was necessary to carry out surveys, which were applied to a sample of the teachers of that faculty, then the analysis of the obtained data was carried out and thus, to obtain the results of the research.

Finally, derived from the research carried out, the corresponding conclusions were drawn up, as well as the recommendations necessary to generate motivation in the teachers.

KEYWORDS:

Motivation, Content Theories, Teachers, Needs and Satisfaction.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	9
2. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Planteamiento del problema.....	12
2.2. Pregunta.....	13
2.3. Objetivo.....	13
2.4. Hipótesis.....	13
2.5. Justificación.....	14
2.6. Población Objetivo.....	15
2.7. Metodología.....	16
3. MARCO TEÓRICO	
3.1. Definición de Motivación.....	18
3.2. Teorías de Contenido de la Motivación.....	20
3.2.1. Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow.....	21
3.2.2. Teoría de los dos factores de Herzberg.....	25
3.2.3. Teoría ERC de Alderfer.....	28
3.2.4. Teoría de las necesidades de McClelland.....	30
4. ANÁLISIS Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	
4.1. Análisis de la investigación.....	33
4.2. Resultados de la investigación.....	48

5. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusión.....51

5.2. Recomendaciones.....53

6. BIBLIOGRAFÍA.....55

7. ANEXOS

7.1. Encuesta de motivación laboral.....57

INTRODUCCIÓN

Actualmente, la motivación es un aspecto que ha causado incertidumbre en las organizaciones, por que antes se pensaba que la remuneración económica era el único incentivo con el que las personas se sentían motivadas dentro de una organización, también se consideraba que las personas se motivaban de la misma manera, es decir que todas las personas que formaban parte de una organización se sentirían motivados con el mismo factor. Stephen P. Robbins establece que la motivación es individual, ya que las personas tienen un impulso motivador básico distinto, es decir cada individuo se motiva de manera diferente.

Hoy en día comprender que es lo que motiva a las personas en su vida laboral es muy complejo, ya que se debe tener en cuenta cada uno de los factores que rodean al individuo, ya que estos influyen para su motivación. Los altos directivos deben enfocar sus esfuerzos para que su personal se sienta motivado, ya que el capital humano es uno de los recursos primordiales con los que cuenta una organización.

La verdadera importancia de los recursos humanos se encuentra en su habilidad para lograr los objetivos que fueron planteados por la misma organización. Para que la motivación del personal tenga éxito deberán coincidir los objetivos personales del trabajador y los objetivos organizacionales. Para esto se requiere gente adecuada, con la combinación correcta de conocimientos y habilidades, que se encuentre en el lugar y en el momento adecuado para el desempeño su trabajo. Por lo tanto, la alta dirección debe ser capaz de diseñar planes adecuados para la motivación de su personal, tomando en cuenta las necesidades de cada uno de los integrantes de la organización, es decir deben identificar las necesidades de sus trabajadores y brindarles los medios para que las puedan satisfacer. Es así como los trabajadores satisfechos se mostrarán motivados en su trabajo lo cual se verá reflejado en mayores niveles de desempeño, así como una mejor productividad en la empresa.

Si el personal de una organización se siente motivado ayuda a que esté se desempeñe de la mejor manera posible, generando un grado de compromiso con la organización, lo que se pretende lograr con la motivación es que el personal se ponga la camiseta y desarrolle sus funciones de manera eficaz y eficiente, lo cual le permitirá a la organización cumplir con sus objetivos establecidos y así poder alcanzar el éxito que desea. Como se establece en un principio la motivación es individual, lo cual nos ayuda a saber que cada individuo tendrá necesidades diferentes por satisfacer, y de acuerdo a estas será la manera en la que el individuo se motive.

Dado esto, la presente tesina tiene como propósito analizar las teorías motivacionales, enfocándonos en cuatro teorías que se centran en las necesidades: La Jerarquía de Maslow, La de los Dos Factores, La de ERC y La de Teoría de las Necesidades de McClelland. Dichas teorías tratan de determinar qué motiva a las personas en su trabajo, intentan identificar las necesidades y tendencias de las personas y cómo estas se jerarquizan. Se interesan en los tipos de incentivos o metas que las personas se esfuerzan por lograr, para sentirse satisfechas y desempeñarse bien en el ámbito laboral.

MARCO METODOLÓGICO.

PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA.

Hoy en día, es importante para las organizaciones comprender la importancia de la motivación, debido a que si una organización cuenta con un personal desmotivado afecta directamente a su negocio, ya que trae como consecuencia una baja productividad en la organización. Cuando una persona se siente desmotivada no puede dar lo mejor de sí, y con su mala actitud puede afectar al clima laboral de toda la organización.

Cuando un individuo satisface sus necesidades, de acuerdo a las establecidas en las teorías motivacionales de contenido, este podrá desarrollarse plenamente en su ámbito laboral. En cambio, si un individuo presenta necesidades insatisfechas, tendrá como consecuencia una bajo rendimiento en su trabajo, lo cual perjudica a la organización, es por ello que la alta dirección debe brindarle los medios necesarios para satisfacerlas, de tal manera que, al proporcionar dichos medios, el trabajador se desarrollará con mayor plenitud, es decir cumplirá tanto con los objetivos organizacionales como con sus objetivos individuales, ya que estos van dirigidos hacia el mismo fin.

La Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo es una institución donde una de sus principales preocupaciones es el desarrollo de los docentes, ya que constantemente esta en busca de su motivación. Es por ello, que nuestra investigación se llevará a cabo en dicha facultad, nos enfocaremos en encontrar cuáles son las principales necesidades insatisfechas del personal docente, y de acuerdo a estas poder brindarles las herramientas y los medios necesarios para satisfacerlas y así lograr que el personal se sienta motivado generando un grado de compromiso con la organización.

PREGUNTA

¿Qué factores se necesitan para que el personal docente de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas se sienta motivado y realice su trabajo de manera eficiente y eficaz logrando cubrir sus necesidades insatisfechas?

OBJETIVO

Analizar las teorías motivacionales de contenido, con el fin de conocer cuáles son las principales necesidades insatisfechas que presenta el personal docente de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas para así mismo brindarles los medios necesarios para satisfacerlas logrando que el personal se sienta motivado, de esta manera se desarrollará un buen clima organizacional dentro de dicha facultad generando un compromiso por parte de los docentes hacia la institución.

HIPÓTESIS

“Se puede motivar al personal docente de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas brindándoles los medios necesarios para cubrir sus necesidades insatisfechas con el fin de mantener un mayor nivel de productividad dentro de la facultad, así como un adecuado clima organizacional.”

JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se enfocará en estudiar las teorías motivacionales de contenido, ya agrupa aquellas teorías que consideran todo aquello que puede motivar a las personas. Es importante analizar cada una de ellas, ya que estas establecen las necesidades que presentan los individuos, así como su jerarquización, lo cual nos ayudará a saber cuáles son las necesidades insatisfechas que presenta el personal docente de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas para posteriormente brindarles los medios necesarios para cubrirlas, con el fin de mantener una motivación en el personal docente de dicha facultad, es necesario conocer cuáles son los factores que motivan a cada individuo, ya que cada uno se motivaba de manera diferente. Así mismo nos permitirá conocer el grado de motivación que presenta el personal docente.

De igual manera, al realizar dicha investigación podremos analizar y describir la influencia de la motivación dentro de la facultad, es decir si contribuye para mejorar el ambiente laboral exitosamente, así como conocer los principales beneficios que brinda el incrementar la motivación en el personal docente de dicha facultad.

POBLACIÓN OBJETIVO

Para nuestra investigación se considera como población objetivo el personal docente de la Facultad de Contaduría y Ciencias administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

La facultad cuenta con 218 profesores, debido al tamaño de nuestro universo, es necesario llevar a cabo el cálculo del tamaño de la muestra.

CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA.

$$n = \frac{N * Z^2 * P (1 - P)}{(N - 1) * e^2 + Z^2 * P (1 - P)}$$

n= Tamaño de la muestra

N= Universo

Z= Nivel de confianza 90 %

e= Margen de error 10%

P= Proporción 50%

$$n = \frac{218 * (1.645)^2 * 0.50 (1 - 0.50)}{(218 - 1) * (0.10)^2 + (1.645)^2 * 0.50 (1 - 0.50)}$$

$$n = \frac{147.4783625}{2.84650625}$$

$$n = 51.8103$$

$$\underline{n = 52}$$

METODOLOGÍA

La investigación es concluyente, ya que está diseñada para ayudar a quien toma las decisiones, en este caso la dirección de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas, debido a que se utilizará la información obtenida para determinar, evaluar y elegir la mejor opción para motivar a sus trabajadores, así como los medios que se les brindará para satisfacer sus necesidades.

De igual manera, nuestra investigación es de tipo concluyente descriptiva, ya que tiene como principal objetivo describir cuál o cuáles son actualmente los factores que motivan al personal docente de dicha facultad, así como las necesidades insatisfechas que presentan.

La metodología que se utilizará para esta investigación es, cuantitativa. Para ello se diseñó un instrumento, en este caso una encuesta con la escala Likert ya que nos permitirá medir actitudes y conocer el grado de conformidad de cada uno de los encuestados respecto al tema de la motivación en su trabajo. Es una encuesta estructurada, está elaborado con el tipo diseño de Siempre (S), Casi Siempre (CS), Algunas Veces (AV), Rara Vez (RV) y Nunca (N). Cabe mencionar que la encuesta cuenta con los rubros de edad y sexo, escolaridad, estado civil y puesto con la finalidad de que el concentrado sea más específico; dicho cuestionario se mantendrá anónimo.

La investigación es de campo, ya que se aplica extrayendo los datos e información directamente en la realidad, es decir, sobre el área social que se está analizando.

-

MARCO TEÓRICO.

DEFINICIÓN DE MOTIVACIÓN

Actualmente, casi todos, tanto profesionales como académicos, tienen sus propias definiciones de la motivación. Por lo general, se incluyen una o más de las siguientes palabras: deseos, anhelos, aspiraciones, objetivos, metas, necesidades, tendencias, motivos e incentivos. Para entender el tema principal de esta tesina, es necesario conocer qué es la motivación de acuerdo a varias definiciones que se mencionan a continuación por diferentes autores.

Definiremos *motivación* como los *procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta*. (Robbins Stephen P., 2004) Los tres elementos fundamentales en nuestra definición son *intensidad, dirección y persistencia*. La *intensidad* consiste en cuánto se esfuerza una persona. Ahora bien, no es probable que una gran intensidad produzca buenos resultados de desempeño si el esfuerzo no se canaliza en una *dirección* que beneficie a la organización. Por tanto, tenemos que considerar la calidad del esfuerzo tanto como su intensidad. El esfuerzo que debemos buscar es el que se dirige hacia las metas de la organización y es congruente con ellas. Por último, la motivación tiene una vertiente de *persistencia* que es la medida de cuánto tiempo sostiene una persona su esfuerzo. Los individuos motivados se aferran a una tarea lo suficiente para alcanzar la meta.

Técnicamente, el termino *motivación* deriva de la palabra latina *movere*, que significa “*mover*”. Este significado es evidente en la definición general siguiente: *la motivación es un proceso que inicia con una deficiencia fisiológica o psicológica, o necesidad, la cual activa un comportamiento o tendencia que se dirige a una meta o incentivo*. (Fred Luthans, 2008) Por lo tanto, la clave para comprender el proceso de motivación radica en el significado de las necesidades, las tendencias y los incentivos, y las relaciones que surgen entre ellos.

Las necesidades generan tendencias que se dirigen a incentivos; de esto se trata el proceso básico de la motivación:

- ✚ *Necesidades*: Se crean siempre que existe un desequilibrio fisiológico o psicológico. Aunque las necesidades psicológicas pueden basarse en una deficiencia, no siempre sucede así.
- ✚ *Tendencias*: Con pocas excepciones, las tendencias o motivos, se crean para aliviar necesidades. Una tendencia psicológica se define simplemente como una deficiencia con dirección. Las tendencias fisiológicas y psicológicas se orientan hacia la acción y proporcionan un impulso energizante hacia el logro de un incentivo.
- ✚ *Incentivo*: Al final del ciclo de la motivación está el incentivo, éste se define como aquello que alivia una necesidad y disminuye una tendencia. Por lo tanto, el logro de un incentivo tiende a restaurar el equilibrio fisiológico y psicológico y a disminuir o eliminar la tendencia.

Otro concepto de *motivación*; puede decirse que está constituido por *todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo*. (Arias Galicia L. Fernando, 2004).

Por otra parte, se dice que la motivación está constituida por todos aquellos factores que originan conductas; así, debemos considerar factores tanto tipo estrictamente biológico, como pueden ser hambre, sed, sueño, el respirar, etc.; factores de tipo psicológico, y aun de tipo social y cultural.

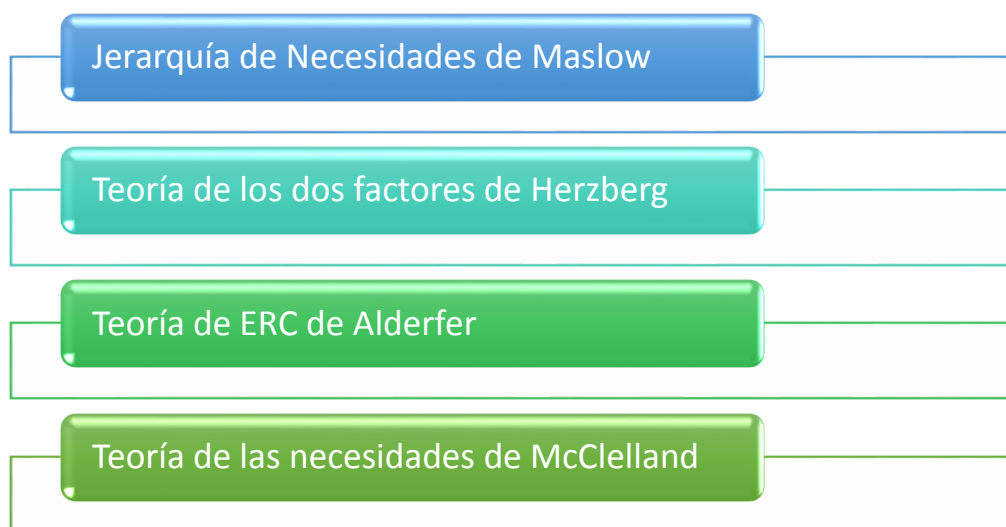
De acuerdo a las definiciones mencionadas anteriormente poder llegar a la conclusión de que la motivación es el proceso mediante el cual se impulsa a un individuo a lograr un objetivo o de igual manera alcanzar una meta establecida.

TEORÍAS DE CONTENIDO.

Las teorías de contenido de la motivación tratan de determinar que motiva a las personas en el trabajo. Los teóricos de contenido intentan identificar las necesidades y tendencias de las personas y cómo éstas se jerarquizan. Se interesan en los tipos de incentivos o metas que las personas se esfuerzan por lograr, para sentirse satisfechas y desempeñarse bien. Las teorías de contenido se designan como “estáticas”, porque incorporan sólo uno o algunos momentos en el tiempo y se orientan hacia el pasado o presente. Por lo tanto, no predicen necesariamente la motivación o el comportamiento laboral, pero aún son importantes para comprender que motiva a las personas en el trabajo.

Inicialmente, se pensaba que el dinero era el único incentivo y poco después, se creía que los incentivos incluían las condiciones laborales, la seguridad y quizás un estilo democrático de supervisión. Posteriormente, el contenido de la motivación se consideró compuesto por necesidades o motivos de nivel superior, como la estima y la autorrealización (Maslow); responsabilidad, reconocimiento, logro y avance (Herzberg); y crecimiento y desarrollo personal (Alderfer).

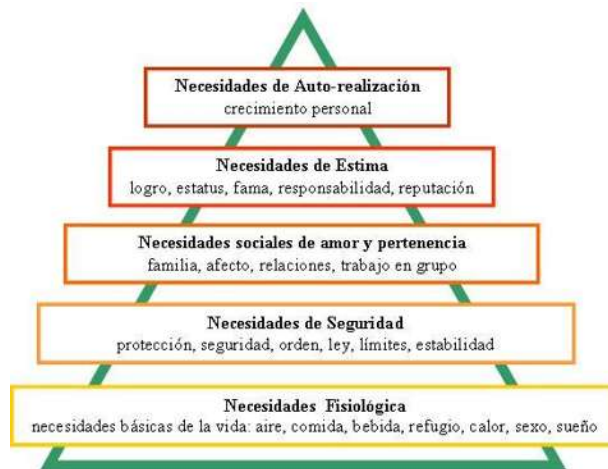
Entre las teorías de contenido que se analizaran en dicha investigación son:



TEORÍA DE LA JERARQUÍA DE NECESIDADES.

Abraham Maslow, en un ensayo clásico, describió los elementos de una teoría general de la motivación. Basándose principalmente en la psicología humanista y su experiencia clínica, pensaba que las necesidades motivacionales de una persona se clasifican de manera jerárquica. En esencia, creía que una vez que se satisface un nivel específico de necesidad, está ya no sirve para motivar. Debe activarse el siguiente nivel superior de necesidad para motivar al individuo.

Maslow identificó cinco niveles en su jerarquía de necesidades. Son las siguientes:



- ❖ *Necesidades fisiológicas*: El nivel más básico de la jerarquía, las necesidades fisiológicas, corresponden generalmente a las necesidades primarias, son aquellas indispensables para la conservación de la vida: el hambre, la sed, el abrigo, el sexo y otras de carácter orgánico. De acuerdo con la teoría, una vez que estas necesidades básicas están satisfechas, ya no motivan.

- ❖ *Necesidades de seguridad*: Es el segundo nivel de necesidades equivale más o menos a la necesidad de sentirse a salvo: defensa y protección de daños físicos y emocionales. Maslow destacó la seguridad tanto emocional como física. El organismo completo puede convertirse en un mecanismo que busca seguridad, una vez que estas necesidades de seguridad están satisfechas, ya no motivan.
- ❖ *Necesidades sociales*: Este es el tercer nivel de necesidades, o nivel intermedio, corresponde aproximadamente a las necesidades de afecto y afiliación, sensación de formar parte de un grupo, aceptación y amistad. Para sobrevivir, el ser humano necesita, salvo raras excepciones, aliarse; requiere vivir dentro de una comunidad. Hasta ahí el aspecto netamente utilitario de la sociedad; pero, además, el ser humano necesita sentir que pertenece a un grupo y que se le acepta dentro del mismo.
- ❖ *Necesidades de estima*: El nivel de estima representa las necesidades superiores de los humanos. Factores internos de estima, como el respeto por uno mismo, autonomía y realizaciones, así como los factores externos de estima como posición, reconocimiento y atención. Las necesidades de poder, logro y estatus también se consideran como parte de este nivel. Al hombre le es imprescindible, emocionalmente, darse cuenta que constituye un elemento estimado dentro del contexto de relaciones interpersonales que se instauran dentro de la comunidad; no sólo necesita sentirse apreciado y estimado si no que, además, desea destacar, contar con cierto prestigio entre integrantes de sus grupos en una jerarquía.
- ❖ *Necesidades de autorrealización*: Impulso de ser lo que se es capaz de ser; incluye el crecimiento, alcanzar el potencial de uno y la autosatisfacción. Maslow describe este nivel como la culminación de todas las necesidades humanas inferiores, intermedias y superiores.

Las personas que se sienten autorrealizadas y autosatisfechas han alcanzado todo su potencial. La autorrealización es la motivación de la persona para transformar la percepción de sí misma en una realidad. El ser humano, por su vida en sociedad, requiere comunicarse con sus congéneres, verterse hacia el exterior, expresar sus conocimientos y sus ideas; así mismo, requiere trascender, desea dejar huella de su paso en este mundo.

En la medida en que unas necesidades quedan razonablemente satisfechas, la siguiente se vuelve dominante. Desde el punto de vista de la motivación, la teoría afirmaría que, aunque ninguna necesidad queda satisfecha completamente, si está lo suficientemente satisfecha deja de motivar. De manera que, si uno desea motivar a alguien, de acuerdo con Maslow, necesita comprender en qué parte de la jerarquía se encuentra ahora, y centrarse en satisfacer las necesidades del nivel en que se encuentra en ese momento o de los niveles superiores.

Maslow separó las cinco necesidades en orden superior e inferior. Definió las necesidades fisiológicas y de seguridad como de **orden inferior**, necesidades que se satisfacen externamente; y las sociales, de estima y de autorrealización como necesidades de **orden superior**, necesidades que se satisfacen internamente. La diferencia entre unas y otras radica en la premisa de que las necesidades de orden superior se gratifican internamente, dentro de la persona, en tanto que la satisfacción de las necesidades de orden inferior tiene un origen sobre todo externo (con los elementos como salario, contrato colectivo y antigüedad).

De hecho, la conclusión natural a la que se debe llegar partiendo de la clasificación de Maslow es que, en tiempos de abundancia económica, casi todos los trabajadores con empleos permanentes han satisfecho de manera considerable sus necesidades de orden inferior.

La teoría de las necesidades de Maslow ha recibido un amplio reconocimiento, en particular entre los administradores profesionales. Se debe a su lógica transparente y a la facilidad de su comprensión. Sin embargo, las investigaciones no le confieren validez. Maslow no aportó pruebas empíricas y diversos estudios realizados para validar la teoría no se encontró respaldo para ella.

Las teorías antiguas en particular las que son de sentido común, tardan en desaparecer. Así, aunque la teoría de Maslow tiene poco apoyo para sus pronósticos sigue siendo popular, junto con su terminología, entre los administradores. En concreto, hay pocas pruebas de que las estructuras de necesidades se organicen según las dimensiones postuladas por Maslow. Se ha encontrado poco respaldo para la predicción de que las estructuras de las necesidades estén organizadas de acuerdo con las dimensiones propuestas por Maslow, de que la satisfacción de una necesidad insatisfechas motiven, o de que la satisfacción de una necesidad incite el movimiento a un nuevo plano de necesidades.

TEORÍA DE LOS DOS FACTORES

La teoría de los dos factores también llamada teoría de motivación e higiene fue propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg. Convencido de que la relación de un individuo con su trabajo es básica y de que su actitud hacia este bien puede determinar el éxito o el fracaso. Herzberg condujo hace muchos años un estudio de motivación muy difundido sobre 200 contadores e ingenieros empleados por empresas de Pittsburgh, Pennsylvania y sus alrededores. Usó el método de incidentes críticos para obtener datos para análisis. Básicamente, se plantearon dos preguntas a los profesionales que participaron en el estudio: 1) ¿Cuándo se sintió particularmente en su empleo?, ¿Qué lo animó? Y 2) ¿Cuándo se sintió sumamente mal en su empleo?, ¿Qué lo desanimó?

Las respuestas obtenidas de este método de incidentes críticos fueron interesantes y bastante consistentes. Los sentimientos agradables reportados se relacionaron por lo general con experiencias laborales y el contenido laboral. Por otro lado, los sentimientos desagradables reportados se relacionaron usualmente con los aspectos circundantes o periféricos del empleo, es decir, el contexto laboral.

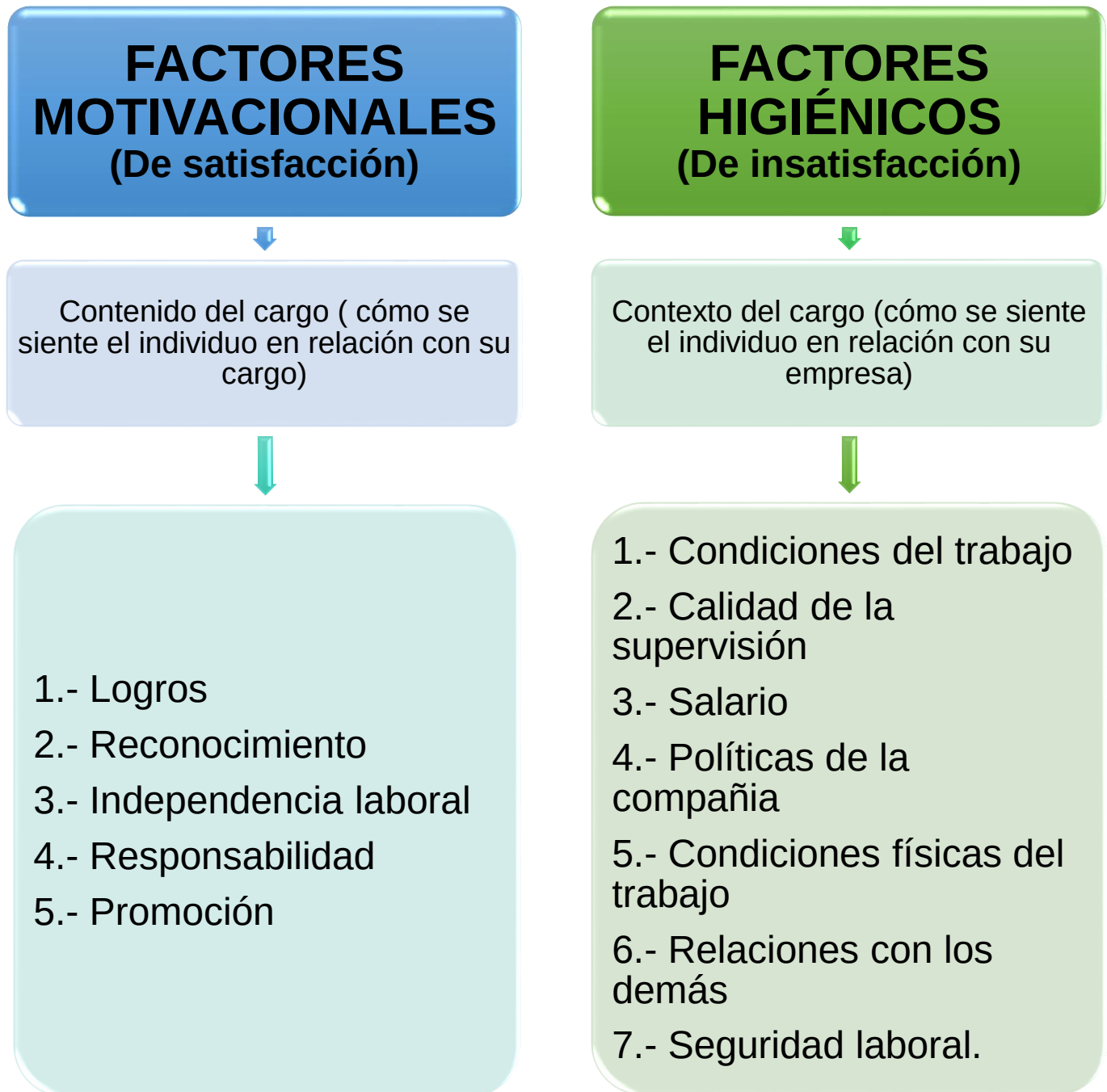
Al organizar en tablas estos sentimientos agradables y desagradables reportados, Herzberg concluyó que los factores que producen satisfacción se relacionan con el contenido laboral y los que causan insatisfacción se asocian con el contexto laboral. Herzberg denominó motivadores a los factores que producen satisfacción y factores de higiene a los que producen insatisfacción. El término higiene se refiere (como en el campo de la salud) a factores que son preventivos; en la teoría de Herzberg, los factores de higiene son los que evitan la insatisfacción. En conjunto, los motivadores y los factores de higiene se conocen como teoría de los factores de la motivación de Herzberg.

- *Factores higiénicos o factores extrínsecos:* Están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo.
- *Factores Motivacionales:* Son de valor intrínseco, o interno, están relacionados con el contenido del cargo y la naturaleza de las tareas que el hombre ejecuta, están bajo el control del individuo. Estos factores involucran los sentimientos de crecimiento individual, de reconocimiento profesional y de autorrealización, pero dependen del trabajo realizado por la persona.

Básicamente la teoría dual dice que los factores intrínsecos o pertenecientes al puesto, cuando están presentes motivan favorablemente al personal; es decir, causan satisfacción, pero su ausencia no ocasiona insatisfacción. En cambio, se llega a la insatisfacción cuando factores extrínsecos al puesto, están ausentes. En otras palabras, la teoría dice que carencias experimentadas por la persona en el medio (físico o social) de trabajo causan insatisfacción; pero contar con todas las comodidades y el clima emocional adecuados no le provocan satisfacción.

La Insatisfacción es, principalmente, el resultado de la ausencia de factores de higiene. Si estos factores faltan (o son deficientes o inadecuados), generarán una gran Insatisfacción y desmotivación; pero una presencia adecuada o en exceso no ejerce un beneficio, simplemente no genera reacción. Podemos considerar estos factores como necesarios para no generar un ambiente negativo dentro de la Organización.

La Satisfacción es, principalmente, el resultado de la presencia de factores de motivación, pero su ausencia no genera desmotivación, simplemente no genera reacción. Introduciremos factores de motivación para generar un ambiente positivo dentro de la organización, siempre partiendo de un punto neutro en el que están cubiertos los factores de higiene.



TEORIA ERC.

Clayton Alderfer, de la Universidad de Yale, revisó la jerarquía de necesidades de Maslow para que concordara mejor con las investigaciones empíricas y llamó a su versión **teoría ERC**. Al igual que Maslow y Herzberg, considera que es valioso clasificar las necesidades y que existe una distinción básica entre las necesidades de orden inferior y las de orden superior.

Alderfer identificó tres grupos de necesidades clave: **existencia, relación y crecimiento** (de ahí que se conozca como teoría ERC). *Las necesidades de existencia* tienen que ver con la supervivencia (necesidades fisiológicas y de bienestar). *Las necesidades de relación* destacan la importancia de las relaciones sociales interpersonales. *Las necesidades de crecimiento* conciernen al deseo intrínseco de desarrollo personal del individuo.



Figura: Teoría ERC, Referencia: Clayton Alderfer

Alderfer sugiere más bien una gama de necesidades de niveles jerárquicos o de factores de necesidades predominantes. A diferencia de Maslow y Herzberg, no argumenta que una necesidad de nivel inferior deba satisfacerse antes que una necesidad de nivel superior se vuelva motivadora o que la privación es la única forma de activar una necesidad. Por ejemplo, según la teoría ERC, los antecedentes o el ambiente cultural de la persona puede dictar que las necesidades de relación tengan prioridad sobre las necesidades de existencia insatisfechas y que cuanto más se satisfagan las necesidades de crecimiento, más aumentarán en intensidad.

El modelo de Alderfer agrega lo que se conoce como *frustración- regresión*. Cuando las necesidades de crecimiento de orden superior se reprimen o no se satisfacen debido a circunstancias personales, falta de habilidad o de algún otro factor, el individuo tiende a regresar a necesidades de orden inferior y sentir esas necesidades con mayor fuerza.

Aparte de convertir las cinco necesidades en tres, ¿en qué difiere la teoría ERC de la teoría de Maslow? A diferencia de la jerarquía de necesidades, en la teoría ERC se señala que 1) Es posibles que estén en activo dos o más necesidades al mismo tiempo, 2) Si se reprime la gratificación de las necesidades superiores, se acentúa el deseo de satisfacer las inferiores.

La Jerarquía de necesidades de Maslow sigue una progresión gradual rígida. En cambio, la teoría ERC no se supone un ordenamiento inflexible en el que una necesidad inferior deba ser satisfecha sustancialmente antes de poder pasar a la siguiente.

En resumen, la teoría ERC afirma, como la de Maslow, que la satisfacción de las necesidades de orden inferior lleva al deseo de satisfacer las superiores, pero varias necesidades pueden fungir como alicientes al mismo tiempo y la frustración del intento por satisfacer una necesidad superior puede incitar una regresión a una necesidad infeirior.

La teoría ERC es más congruente con nuestros conocimientos de las diferencias individuales. Variables como la educación, antecedentes familiares y ambiente cultural modifican la importancia o el impulso que un grupo de necesidades tiene para determinado individuo. Las pruebas que muestran que los miembros de otras culturas califican de manera distinta las categorías de necesidades (por ejemplo, los españoles y los japoneses ponen las necesidades sociales antes que las fisiológicas), serían congruentes con la teoría ERC.

Varios estudios prestan apoyo a la teoria ERC, pero tambien hay pruebas de que no funcionan en algunas organizaciones. Comoquiera que sea, la teoría ERC representa una versión más válida de la jerarquía de necesidades.

TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MC CLELLAND.

McClelland y sus colaboradores formularon una teoría de las necesidades que se enfoca en tres: Necesidades de logro, de poder y de afiliación, que se define como sigue:

- *Necesidades de logro*: Impulso por sobresalir, por tener realizaciones sobre un conjunto de normas, de luchar por tener éxito.
- *Necesidades de poder*: Necesidad de hacer que los otros se conduzcan como no lo habrían hecho de otro modo.
- *Necesidad de afiliación*: Deseo de tener relaciones amistosas y cercanas.

Las personas motivadas por el primer factor desean lograr cosas, se plantean metas que persiguen con el fin de realizar algo, con la mira de alcanzarlas. Los motivadores por la afiliación están más interesados en establecer contactos personales cálidos mientras que la persona motivada por el logro, desea lograr sus metas, aunque ello implique no ser aceptados plenamente por un grupo.

Algunas personas tienen un impulso irresistible por triunfar. Luchan por las realizaciones personales más que por las recompensas del éxito en sí. Tienen el deseo de hacer algo mejor o de manera más eficiente de lo que se ha hecho antes. Este impulso es la necesidad de logro.

De las investigaciones sobre la necesidad de logro, McClelland encontró que los grandes realizadores se distinguen de los demás por su deseo de hacer mejor las cosas. Buscan situaciones en las que asuman la responsabilidad personas de hallar la solución de los problemas, en las que reciban retroalimentación rápida sobre su desempeño, de modo que puedan determinar fácilmente si mejoran o no y en las que se impongan metas de dificultad moderada.

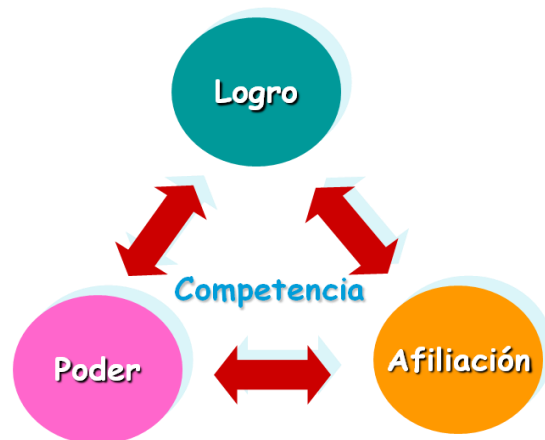
Los grandes realizadores no son apostadores; no les gusta triunfar por suerte. Prefieren el reto de encargarse de un problema y aceptar la responsabilidad del éxito o el fracaso, en lugar de dejar el resultado a la suerte o a la intervención de los demás. Algo muy importante es que evitan las tareas que les parecen muy sencillas o muy arduas. Prefieren las de dificultad mediana.

Los grandes realizadores se desenvuelven mejor cuando perciben que su probabilidad de éxito es de 0.5, es decir, cuando calculan que tienen 50% de posibilidades de salir adelante. No les gustan las apuestas elevadas puesto que se pierde la satisfacción de los logros en éxitos fortuitos.

Del mismo modo, tampoco les gustan las apuestas escasas (cuando tienen muchas posibilidades de éxito) por que no se ponen a prueba sus facultades. Les gusta fijarse metas que les exijan un poco.

La necesidad de poder es el deseo de tener impacto, de ejercer una influencia y controlar a los demás. Los individuos con una gran necesidad de poder gozan de “estar a cargo”, luchan por influir en los demás prefieren encontrarse en situaciones de competencia y posición y están más interesados en el prestigio y en ganar influencia sobre los demás que en el desempeño eficaz.

La tercera necesidad delimitada por McClelland es la de afiliación, que es la que menos atención ha recibido de los investigadores. Los individuos con grandes afanes de afiliación se esfuerzan por hacer amigos, prefieren las situaciones de cooperación que las de competencia y esperan relaciones de mucha comprensión recíproca.

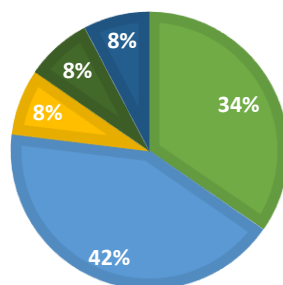


ANÁLISIS Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN.

EL SUELDO QUE PERCIBO ES SUFICIENTE PARA CUBRIR LOS GASTOS DE NECESIDADES BÁSICAS, COMO LO SON COMIDA, AGUA, VIVIENDA (INCLUYENDO LOS PAGOS DE LOS SERVICIOS)

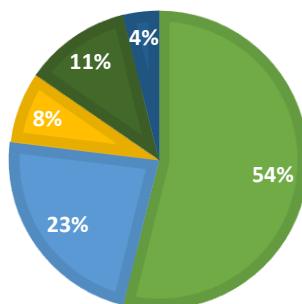
■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■ Rara Vez ■ Nunca



La mayor parte de los docentes con un 42% afirma que casi siempre el sueldo que perciben es suficiente para cubrir sus gastos de necesidades básicas. Mientras que con un 8% tanto en algunas veces como en rara vez y nunca se presenta que el sueldo no es suficiente para cubrir sus gastos.

EL SUELDO QUE PERCIBO ME MOTIVA A SEGUIR TRABAJANDO EN ESTA INSTITUCIÓN.

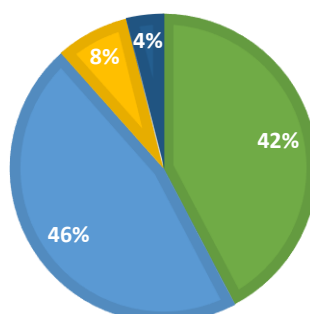
■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■ Rara Vez ■ Nunca



Con un 54% de los docentes afirman que el sueldo que perciben los motiva a trabajar en la facultad. Mientras que el 4% no se siente motivado con su sueldo. Uno de los principales factores que motiva al personal docente es el sueldo, ya que la mayoría se sienten satisfechos con su sueldo.

CONSIDERO QUE LAS CONDICIONES FÍSICAS DE MI TRABAJO SON LAS ADECUADAS.

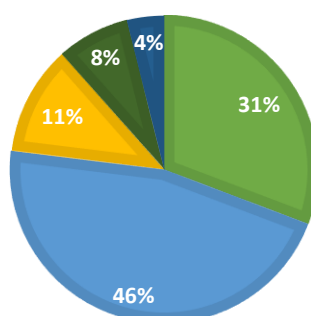
■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■ Nunca



El 46% de los docentes afirman que la facultad casi siempre cuenta con condiciones físicas adecuadas, que les permite desarrollar sus actividades de manera segura. Sin embargo, es necesario llevar a cabo una revisión periódica de las instalaciones con el fin de asegurar el bienestar del personal docente, administrativo, así como el de los alumnos.

EL CLIMA LABORAL DENTRO DE LA FACULTAD ES EL ADECUADO.

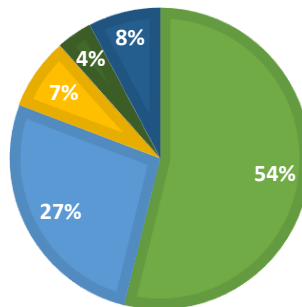
■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■ Rara Vez ■ Nunca



Como toda organización existen dificultades en el clima laboral, es por ello que los docentes nos indican con una mayoría del 46% que casi siempre no es adecuado el clima laboral dentro de la facultad. Debido a que puede existir algún tipo de contrariedad en el personal docente, la cual pueda traer como consecuencia un clima laboral tenso o con alguna problemática.

MI TRABAJO ME PERMITE CRECER LABORALMENTE.

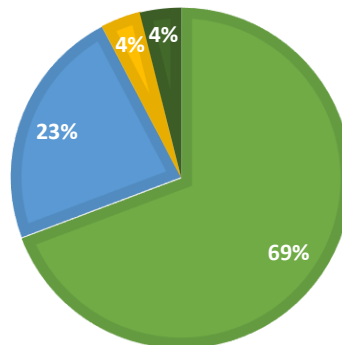
■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■ Rara Vez ■ Nunca



Con un 54% del personal docente establecen que la facultad les brinda el apoyo para poder crecer laboralmente, lo cual les permite poder cumplir con sus objetivos personales a través de su desarrollo dentro de la facultad. La opción de ir creciendo dentro de una organización es un factor que motiva al personal a realizar sus labores de manera eficiente.

ME MOTIVA QUE RECONOZCAN MI TRABAJO.

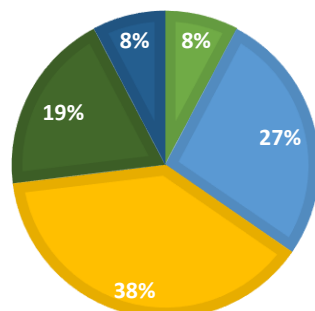
■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■ Nunca



Otro factor importante que debemos destacar es el reconocimiento hacia el trabajo que realiza el personal docente, ya que la mayoría con un 69% afirman que los motiva que reconozcan el trabajo que desempeñan, sin embargo, se observa que existe una falta de reconocimiento hacia su desempeño, lo cual puede traer como consecuencia una baja productividad por parte del personal docente.

LOS MEDIOS QUE UTILIZA LA DIRECCIÓN PARA MOTIVARME SON LOS ADECUADOS.

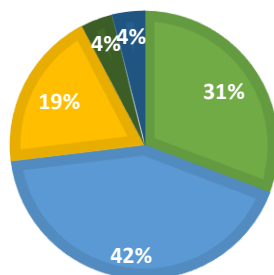
■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■ Rara Vez ■ Nunca



EL 38% de los encuestados establecen que la dirección algunas veces no utiliza los medios adecuados para motivar al personal docente. Podemos observar que la facultad no cuenta con un programa de motivación para los empleados y como consecuencia se desconoce la manera en la que se motivan, así como los medios necesarios para llevarla a cabo.

LOS MEDIOS QUE SE UTILIZAN PARA EL DESEMPEÑO DE MIS LABORES SON PROPICIOS PARA DESARROLLAR MIS TAREAS.

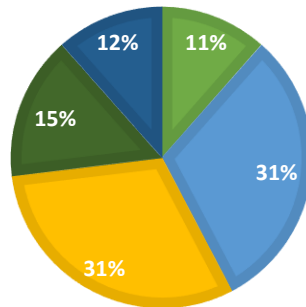
■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■ Rara Vez ■ Nunca



Con un 42% de los docentes indican que los medios que se utilizan para su desempeño de sus labores casi siempre son propicios para desarrollar sus metas, es decir la facultad debe contar con el mobiliario y equipo para que el personal docente pueda impartir sus clases de manera eficiente, es necesario llevar a cabo su actualización, así como contar con el número suficiente de estos, para que el personal docente realice su labor con los medios necesarios y adecuados.

CONSIDERO QUE LA FACULTAD BRINDA UN PLAN
DE SALUD EFICIENTE PARA MÍ Y MI FAMILIA.

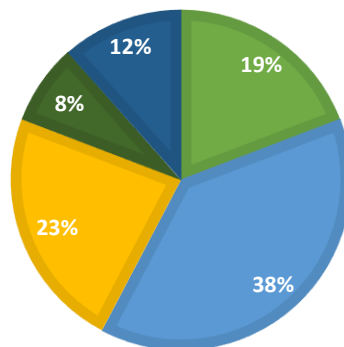
■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■ Rara Vez ■ Nunca



El 31% de los docentes nos indica que la facultad solo algunas veces les brinda un plan de salud eficiente para ellos, debido a que no se cuenta con un servicio médico dentro de nuestras instalaciones, en caso de que exista algún problema de salud por parte de un empleado este deberá acudir a revisión con su seguro social, en caso de que este cuente con él, debido a que existe personal docente que no cuenta con un seguro médico.

ME SIENTO SEGURO EN MI EMPLEO.

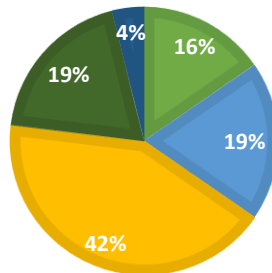
■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■ Rara Vez ■ Nunca



El 38% de los docentes manifiestan que casi siempre se sienten seguros en su empleo, también podemos observar que existe un porcentaje del 23% con algunas veces, así como un 12% en nunca. Lo cual nos indica que la mayoría del personal docente no se siente seguro en su trabajo.

LA DIRECCIÓN DE LA FACULTAD FOMENTA EL COMPAÑERISMO Y LA UNIÓN ENTRE LOS TRABAJADORES

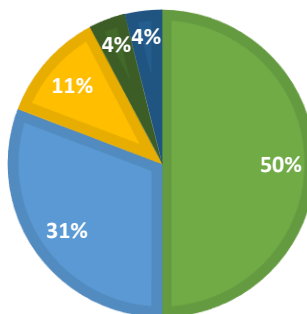
■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■ Rara Vez ■ Nunca



Con una mayoría del 42% de los docentes, establecen que la dirección de la facultad solo en algunas veces fomenta el compañerismo y la unión entre sus trabajadores. Lo cual puede traer como consecuencia que exista un individualismo que perjudique el clima organizacional, así como una falta de interés para trabajar en equipo al igual que la falta de apoyo entre el personal docente.

CONSIDERO QUE MI JEFE TIENE BUENAS RELACIONES LABORALES CONMIGO

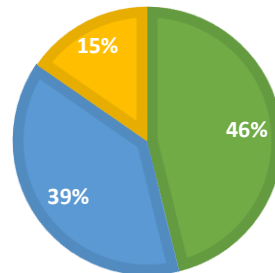
■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■ Rara Vez ■ Nunca



La mitad de los docentes afirman que tienen buenas relaciones laborales con su jefe, mientras que los demás establecen que pueden llegar a tener alguna dificultad para establecer una buena relación con la dirección.

LAS RELACIONES LABORALES CON MIS
COMPAÑEROS SON LAS ADECUADAS, ESTABLEZCO
UNA BUENA RELACIÓN CON ELLOS.

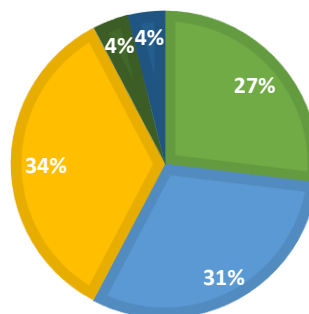
■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■ Rara Vez ■ Nunca



Con esta pregunta podemos observar que las relaciones laborales entre el personal docente son estables, ya que la mayoría con un 46% nos indica que son las adecuadas, que se establece una buena relación entre ellos. Sin embargo, puede llegar a existir alguna diferencia entre ellos lo cual nos lo indica con los porcentajes restantes

LAS RELACIONES LABORALES ENTRE LA
DIRECCIÓN Y LOS TRABAJADORES SON ESTABLES.

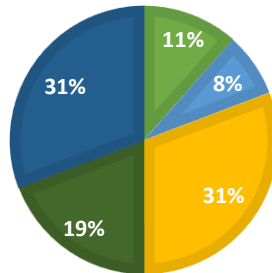
■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■ Rara Vez ■ Nunca



Podemos observar que tenemos porcentajes casi a la par, los cuales nos indican que las relaciones laborales entre la dirección y los trabajadores presentan algunas dificultades, ya que en su mayoría algunas veces no son estables.

RECIBO ALGÚN INCENTIVO POR PARTE DE LA
FACULTAD CUANDO REALIZO UN TRABAJO BIEN
HECHO.

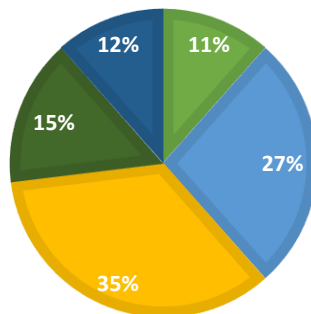
■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■ Rara Vez ■ Nunca



En esta pregunta podemos observar que existen porcentajes iguales en las escalas de algunas veces y nunca con un 31%, lo cual nos indica que en su mayoría el personal docente no recibe algún incentivo por parte de la facultad cuando realiza un trabajo bien hecho, y como consecuencia puede provocar una falta de interés para realizar sus actividades.

MI JEFE RECONOCE EL TRABAJO QUE
DESEMPEÑO.

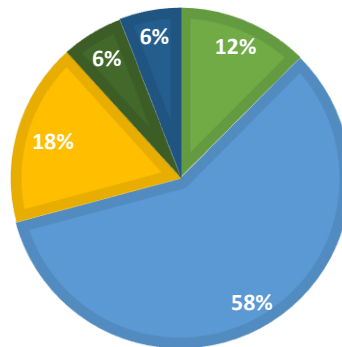
■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■ Rara Vez ■ Nunca



El 35% de los docentes nos indica que solo algunas veces la dirección reconoce el trabajo que desempeñan. Al igual que observamos un 12% en la escala de nunca. La mayor parte de los docentes está consciente de la falta de reconocimiento de su trabajo, es por ello que la dirección debe tomar en cuenta este punto y buscar los medios con los que reconozca a su personal y los motive a ser parte de la institución

MI TRABAJO ME DA PRESTACIONES ADECUADAS.

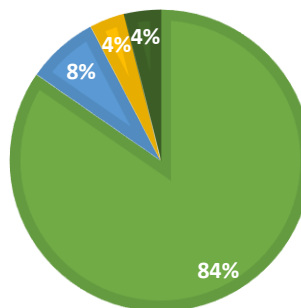
■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■ Rara Vez ■ Nunca



Uno de los factores que motivan al personal en una organización es que se les brinde las prestaciones adecuadas, en el caso de la facultad un 58% de los docentes afirman que las prestaciones que se les otorgan casi siempre son las adecuadas. Por lo que podemos decir que un medio para motivar al personal docente sería a través de brindarles mejores prestaciones.

ME GUSTA FIJARME METAS QUE ME EXIJAN UN MEJOR DESEMPEÑO.

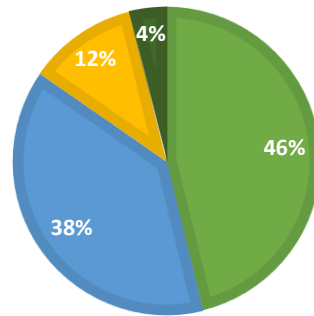
■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■ Rara Vez



Cada individuo establece las metas con las cuales pueda lograr nuestros objetivos, es por ello que es necesario establecer metas que nos exijan un mejor desempeño, y un ejemplo de esto es el personal docente de la facultad ya que la mayoría con un 84% de los docentes nos afirman que les gusta fijarse metas que les permita desarrollarse de una mejor manera.

ME GUSTA SOBRESALIR ENTRE MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO.

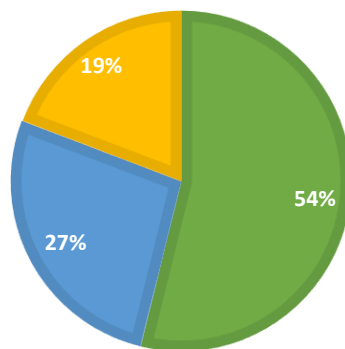
■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■ Rara Vez



El 46% de los docentes les gusta sobresalir entre sus compañeros de trabajo. El deseo de sobresalir impulsa al personal docente a desarrollarse de una mejor manera y destacarse entre los demás. Así mismo, contribuye a incrementar la productividad de la facultad, siempre y cuando que no perjudique a terceros.

ME CONSIDERO UNA PERSONA CON LIDERAZGO.

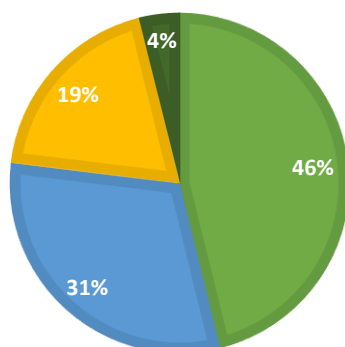
■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■



La mayoría de los docentes con un 54% se consideran como una persona con liderazgo, es decir tienden a influir sobre las demás personas para incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común.

ME GUSTA ESTAR A CARGO DE UN PROYECTO.

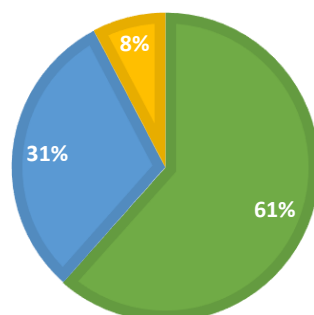
■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■ Nunca



El 46% de los docentes afirman que les gusta estar a cargo de un proyecto por parte de la facultad.

CONSIDERO QUE SOY UNA PERSONA QUE PUEDE INFLUIR EN LOS DEMÁS.

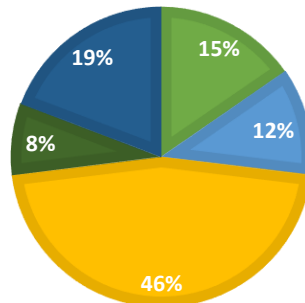
■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■ Nunca



El 61% de los docentes consideran que son personas que pueden influir en los demás. El 31% afirma que casi siempre y el 8% que solo algunas veces.

MI JEFE ME MOTIVA MIENTRAS REALIZO UN TRABAJO.

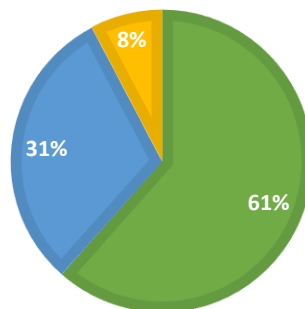
■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■ Rara Vez ■ Nunca



Podemos observar que existe una problemática dentro de la facultad, debido a que el personal docente no se siente motivado por parte de la dirección, con un solo 8% afirman que la dirección los motiva mientras realizan un trabajo. Sin embargo, la mayor parte con un 46 % establece que solo algunas veces su jefe los motiva, siguiéndole las escalas de rara vez con un 15% y nunca con un 19%. Con estos índices podemos percibir una falta de motivación hacia el personal docente, lo cual puede ocasionar un bajo rendimiento y una falta de compromiso por parte del personal hacia la institución.

ME GUSTA TRABAJAR EN EQUIPO.

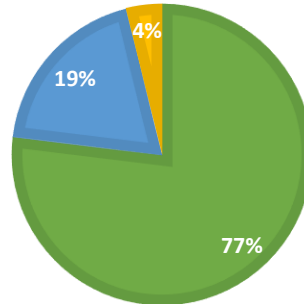
■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■ Nunca



El 61 % de los docentes afirman que les gusta trabajar en equipo. Las principales ventajas de trabajar en equipo son: se estimula la creatividad, aumenta la motivación, se desarrolla una mejor comunicación, aumenta la eficiencia y mejora el sentido de pertenecía del personal.

ES PARA MÍ IMPORTANTE EL ÉXITO EN MI TRABAJO.

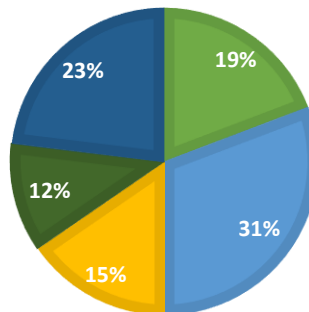
■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■



El 77% de los docentes afirman que es importante para ellos el éxito en su trabajo. Es importante contar con un personal que tenga aspiraciones hacia el éxito, ya que al establecerlo como un objetivo individual contribuye a que la institución cumpla con sus objetivos.

EXISTE UNA RETROALIMENTACIÓN CUANDO REALIZO MI TRABAJO.

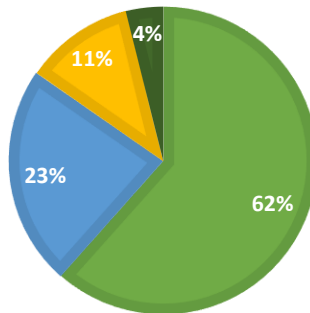
■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■ Rara Vez ■ Nunca



Otra dificultad que presenta el personal docente es la falta de retroalimentación cuando realizan su trabajo, ya que la dirección no toma en cuenta este aspecto. Podemos observar que las escalas mayores son entre casi siempre, algunas veces y nunca.

ME SIENTO AUTORREALIZADO AL TENER ESTE TRABAJO.

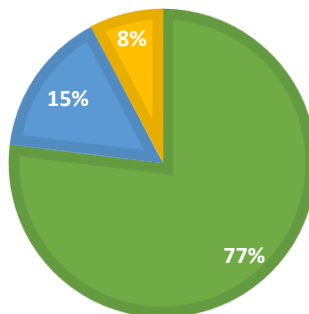
■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■ Nunca



Con una mayoría del 62% los docentes nos afirman que se sienten autorrealizados con tener este trabajo, es decir se encuentran satisfechos con lo que han logrado y con el lugar en que se encuentran actualmente.

ME SIENTO MOTIVADO PARA REALIZAR LAS LABORES A MI CARGO.

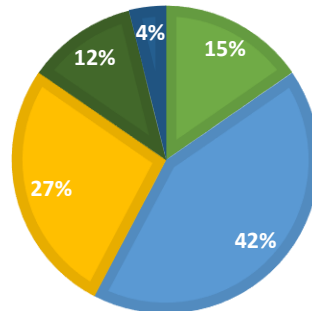
■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■



Pese a que existe una falta de motivación hacia el personal docente, podemos observar que en su mayoría con un 77% se sienten motivados para realizar sus labores, es decir el personal cuenta con una motivación propia que les permite desarrollar sus tareas, así como cumplir con su labor. Gracias a su dedicación y su vocación nuestra facultad cuenta con profesores de excelente calidad.

LA COMUNICACIÓN QUE EXISTE DENTRO DE LA FACULTAD ES ADECUADA.

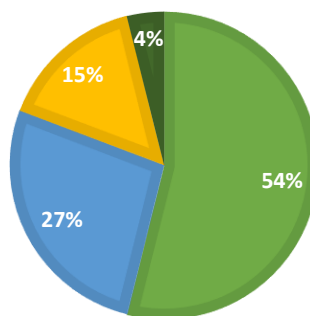
■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■ Rara Vez ■ Nunca



La falta de una comunicación puede traer graves consecuencias a una organización, es por ello que se debe trabajar para tener una mejor comunicación dentro de la facultad, ya que con el índice del 42% nos indica que casi siempre es adecuada, siguiéndole la escala de algunas veces con un 27%. Es por ello que se refleja que existen problemas de comunicación entre la dirección y el personal docente.

ME IMPULSA A TRABAJAR TENER PRESTIGIO O UN ESTATUS DENTRO DE LA FACULTAD.

■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■ Rara Vez



El 54 % de los docentes afirman que un factor que los impulsa a trabajar es tener un prestigio o un estatus dentro de la facultad, ya que dicho prestigio genera un reconocimiento ante los demás.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Al realizar dicha investigación en la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas dirigida hacia el personal docente se obtuvieron los siguientes resultados:

- ✓ El personal docente de la facultad está dividido en 3 categorías de profesores las cuales son: tiempo completo, medio tiempo y de asignatura. Las condiciones para motivar al personal varían según la categoría de profesores, por ejemplo, los profesores tanto de tiempo completo como los de medio tiempo tienen acceso a bonos de desempeño, mientras que los profesores de asignatura no cuentan con algún incentivo que los motive.
- ✓ A pesar de que los profesores de tiempo completo y medio tiempo reciben bonos de desempeño existe una falta de motivación por parte de la dirección hacia el personal docente, es decir la dirección no los motiva mientras realizan su trabajo, ya que ninguna de las categorías de profesores recibe un reconocimiento hacia su labor por parte de la dirección, de igual forma no utilizan los medios necesarios para lograr que se sientan motivados, ya que varían según la categoría de profesor. El principal factor que motiva al personal docente es su sueldo, ya que la mayoría establece que el sueldo que perciben es lo que los motiva a seguir trabajando en dicha facultad pese a que los profesores de asignatura no reciben incentivos por parte de la facultad cuando realizan un trabajo bien hecho.

- ✓ Aun cuando la dirección no promueve la motivación en el personal docente, el 77% de los docentes establecen que se sienten motivados al desempeñar sus labores a su cargo, sin embargo, un factor que incrementaría la motivación del personal docente es el reconocimiento de su trabajo, así como una retroalimentación por parte de la dirección y los compañeros docentes.
- ✓ El clima laboral dentro de la facultad no siempre es el adecuado, debido a que las relaciones laborales entre la dirección y el personal docente algunas veces no son estables. Por consecuencia la comunicación que existe en la facultad no siempre es la adecuada. Una de las causas por las que el clima laboral no es el adecuado, es que la dirección solo fomenta algunas veces el compañerismo y la unión entre el personal docente.
El 50% de los docentes consideran que tienen una buena relación laboral con la dirección. Cabe destacar que las relaciones laborales entre el personal docente son adecuadas, se establecen buenas relaciones laborales entre ellos.
- ✓ El 46% de los docentes consideran que las condiciones físicas de la facultad casi siempre son las adecuadas, ya que se cuenta con una infraestructura adecuada, lo que permite al personal docente llevar acabo sus actividades de una manera segura.
- ✓ La mayor parte de los docentes manifiestan que las prestaciones que les brinda la facultad casi siempre son las adecuadas, debido a que consideran que la facultad no brinda un plan de salud eficiente para ellos, ya que el apoyo que reciben para cuestiones de salud es su seguro social, el cual es brindado por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social. Sin embargo, no todo el personal docente lo tiene ya que si cuentan con menos de 12 horas por semestre no tienen derecho a recibir dicha prestación.

- ✓ La mayoría de los docentes cuentan con ciertas habilidades que les permite un mejor desempeño en sus labores, una de ellas es el poder trabajar en equipo, así como ser personas con liderazgo, también cuentan con la capacidad de poder influir en los demás. El personal docente está en busca del éxito ya que para ellos es un aspecto importante en su trabajo y para lograrlo se fijan metas que les exijan un mejor desempeño.
- ✓ Un factor que impulsa a trabajar al personal docente es tener un prestigio o un estatus dentro de la facultad, ya que la mayoría de los docentes con un 46% afirman que les gusta sobresalir entre sus compañeros de trabajo. Por consecuente al tener un prestigio se genera un reconocimiento hacia esa persona, así como una buena reputación e imagen.

CONCLUSIONES.

A partir de todo el desarrollo que se llevó a cabo durante la realización de este trabajo se puede concluir que, es fundamental que en toda organización se manejen una serie de aspectos motivacionales, ya que es un elemento importante en la administración de personal por lo que se requiere conocerlo, y más que ello, dominarlo, sólo así las organizaciones estarán en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable.

Todos los empleados necesitan estímulos en su ámbito laboral, ya que es necesario para que el empleado se pueda desempeñar mejor y dar lo mejor de sí, un empleado motivado es alguien comprometido con la empresa; uno de los recursos más eficaces para motivar son los incentivos y el reconocimiento.

Durante la presente investigación se pudo evaluar al personal docente a través de la aplicación de una encuesta, la cual nos permitió conocer las principales necesidades insatisfechas.

Una de las principales necesidades insatisfechas que presenta el personal docente de la facultad es: Necesidad de estima, ya que un factor externo para que dicha necesidad este satisfecha es el reconocimiento, en el caso del personal docente existe una falta de reconocimiento mientras realizan su labor, lo cual ocasiona una falta de motivación hacia ellos, ya que consideran que no se les da el reconocimiento que merece su trabajo lo que puede generar una falta de compromiso hacia la facultad.

Otras necesidades insatisfechas son los que se mencionan en los factores higiénicos, ya que son los que generan una insatisfacción, y establecen como se siente el individuo en su trabajo en relación a la empresa, es decir los factores que están a cargo de la administración de la facultad.

En los cuales podemos resaltar la calidad en la supervisión, debido a que el personal docente establece la falta de retroalimentación entre la dirección y los profesores, así como la falta de motivación por parte de la supervisión, en este caso la dirección, hacia al personal docente. Otro factor higiénico son las políticas de la compañía, ya que se establece que solo los profesores de categoría de tiempo completo y medio tiempo son los que tienen derecho a recibir bonos de desempeño.

El personal docente de igual manera presenta necesidad de logro ya que tienen un impulso por sobresalir de los demás, así como de luchar por alcanzar éxito que desean. De igual manera, la necesidad de poder, hacer que los otros se conduzcan como no lo habrían hecho de otro modo, es decir la capacidad de influir en los demás.

Así mismo con dicha investigación, podemos conocer los principales factores que motivan al personal docente de la facultad, los cuales son: El sueldo que perciben, la oportunidad de crecimiento laboral, reconocimiento hacia su trabajo, prestaciones adecuadas, incentivos proporcionales a su desempeño, estar a cargo de algún proyecto por parte de la facultad, así como tener un prestigio o un estatus dentro de la institución.

Las teorías motivacionales son diversas, cada una tiene sus fortalezas y debilidades y podemos hacer uso de ellas de la forma que más nos parezca adecuada, lo importante es lograr que el empleado realice su trabajo de una manera eficaz y eficiente, y que se genere un compromiso con la organización, así como un sentido de pertenencia. La motivación vista desde todas las perspectivas posibles juega un papel muy importante para cualquier empresa sea del giro que sea, ya que sin ella el trabajador sólo cumpliría sus labores como una obligación y no como un motivo para estar dentro de la misma.

RECOMENDACIONES.

Derivado de nuestra investigación realizada podemos dar las siguientes recomendaciones para lograr que el personal docente de nuestra facultad se sienta motivado:

- Reconocer y premiar a los profesores que presenten un desempeño sobresaliente.
- Establecer un sistema de motivación e incentivos que cubran las expectativas reales del personal docente de la facultad. Es necesario destacar que debido a la situación de la facultad no es fácil acceder a incentivos económicos ya que la facultad cuenta con un presupuesto establecido, es por ello que hacemos hincapié a establecer incentivos no económicos, por ejemplo reconocimiento público de sus logros, actividades extracurriculares, preocuparse por la familia de los docentes, establecer un día para salir más temprano, días de descanso, entre otros.
- Llevar a cabo una retroalimentación por parte de la dirección y el personal docente, la cual les permita conocer la calidad de su desempeño y así como realizar las correcciones necesarias con el objeto de mejorar su competencia.
- Reconocer las diferencias individuales del personal docente ya que todos tienen necesidades diferentes y no hay que tratarlos por igual.
- Optimizar la comunicación entre la dirección y el personal docente, tomar en cuenta ideas, opiniones y sugerencias de los docentes, así como permitirles participar en las decisiones que los afectan.
- Vincular remuneraciones y desempeño, las remuneraciones deben depender del desempeño, ya que deben ser equitativas en la relación con lo que aportan en su trabajo.

- Oportunidades de capacitación continua, es decir, facilitar y proporcionar cursos, diplomados y seminarios al personal docente tanto al inicio como al final del semestre.
- Contar con un servicio médico dentro de las instalaciones, con el fin de fomentar y mantener el más elevado nivel de bienestar físico, mental y social del personal docente.
- Permitir la rotación en las coordinaciones de la facultad, con el fin de que incremente la participación del personal docente en las diferentes áreas y así establecer un sentido de pertenencia con la institución.

BIBLIOGRAFÍAS

“Comportamiento Organizacional”

Robbins Stephen P.

Pearson

Décima edición, 2004

“Comportamiento Organizacional”

Luthans Fred

Mc Graw Hill

Undécima edición, 2008

“Administración de Recursos Humanos para el desempeño”

Arias Galicia L. Fernando, Heredia Espinosa Víctor

Trillas

3° Impresión, 2004

“Investigación de mercados”

Malhotra Naresh k.

Pearson

Quinta edición, 2008

ANEXOS.



ENCUESTA DE MOTIVACIÓN.

Edad: _____ Escolaridad: _____ Sexo: ☐ M ☐ F

Objetivo: Conocer cuáles son las principales necesidades insatisfechas que presentan los trabajadores, para así mismo brindarles los medios necesarios para satisfacerlas logrando que el personal se sienta motivado.

INSTRUCCIONES: A continuación se presenta una serie de afirmaciones, favor de marcar con una X de acuerdo al valor que tu consideres, según las siguientes escalas:

- Siempre (S)
- Casi Siempre (CS)
- Algunas Veces (AV)
- Rara Vez (RV)
- Nunca (N)

PREGUNTA	S	CS	AV	RV	N
1.- El sueldo que percibo es suficiente para cubrir los gastos de necesidades básicas, como lo son comida, agua, vivienda (incluyendo los pagos de los servicios)					
2.- El sueldo que percibo me motiva a seguir trabajando en esta institución.					
3.- Considero que las condiciones físicas de mi trabajo son las adecuadas.					
4.- El clima laboral dentro de la facultad es el adecuado.					
5.- Mi trabajo me permite crecer laboralmente.					
6.- Me motiva que reconozcan mi trabajo.					
7.- Los medios que utiliza la dirección para motivarme son los adecuados.					
8.- Los medios que se utilizan para el desempeño de mis labores son propicios para desarrollar mis tareas.					
9.- Considero que la facultad brinda un plan de salud eficiente para mí y mi familia.					
10.- Me siento seguro en mi empleo.					
11.- La dirección de la facultad fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores.					
12.- Considero que mi jefe tiene buenas relaciones laborales conmigo.					
13.- Las relaciones laborales con mis compañeros son las adecuadas, establezco una buena relación con ellos.					
14.- Las relaciones laborales entre la dirección y los trabajadores son estables.					



15.- Recibo algún incentivo por parte de la facultad cuando realizo un trabajo bien hecho.					
16.- Mi jefe reconoce el trabajo que desempeño.					
17.- Mi trabajo me da prestaciones adecuadas.					
18.- Me gusta fijarme metas que me exijan un mejor desempeño.					
19.- Me gusta sobresalir entre mis compañeros de trabajo.					
20.- Me considero una persona con liderazgo.					
21.- Me gusta estar a cargo de un proyecto.					
22.- Considero que soy una persona que puede influir en los demás.					
23.- Mi jefe me motiva mientras realizo un trabajo.					
24.- Me gusta trabajar en equipo.					
25.- Es para mí importante el éxito en mi trabajo.					
26.- Existe una retroalimentación cuando realizo mi trabajo.					
27.- Me siento autorrealizado al tener este trabajo.					
28.- Me siento motivado para realizar las labores a mi cargo.					
29.- La comunicación que existe dentro de la facultad es adecuada.					
30.- Me impulsa a trabajar tener prestigio o un estatus dentro de la organización.					

¡GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!

“La motivación nos impulsa a comenzar y el hábito nos permite continuar”