



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

**"INFLUENCIA DE LA JERARQUIA DE
NECESIDADES EN LA MOTIVACION
DE LOGRO".**

126537

T E S I S A

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
P R E S E N T A N:

DIAZ MARTIN KARINA BEATRIZ
MENDOZA VEGA LUZ MARIA

PEREZ VELAZQUEZ ANA CLAUDIA
GALLEGOS RODRIGUEZ MARIA
OCHOA VALDES LAURA PATRICIA

U. A. M. IZTAPALAPA BIBLIOTECA

A DIOS:

Por permitirme lograr uno de mis
anhelos, terminar mi carrera pro-
fesional.

A MI MADRE :

Cuya comprensión y cariño de -
siempre ha sido fundamental en-
el logro de mi carrera.

En memoria de mi PADRE, Jalil y mi
Papatono quienes seguramente es-
tarían orgullosos.

A Eli, Lupita, José y David, --
mi agradecimiento por su apoyo
y ayuda brindados a lo largo de
mis estudios.

Karina Beatriz.

GRACIAS A DIOS

A MIS PADRES:

El amor, paciencia, comprensión, apoyo y ayuda que me brindaron a lo largo de mi carrera fueron la base esencial de mi formación profesional. Gracias por estar siempre conmigo e -
infundirme valor para enfrentarme a -
la vida.

A MIS HERMANOS:

Quienes me brindaron su ayuda cada que lo necesité, y que con su alegría, entusiasmo y responsabilidad me motivaron a seguir adelante.

LUZ MARIA

A DIOS:

Por mi familia y por la oportunidad que me concedió de obtener una profesión.

A MIS PADRES:

Gracias por su cariño, apoyo y comprensión incondicionales a lo largo de mi carrera, gracias a ellos tengo una base para iniciar mi vida profesional.

A MIS HERMANOS:

Mi gratitud sincera porque ellos estuvieron a mi lado siempre que los necesité.

A JORGE ANTONIO:

Agradezco su amistad, amor y compañía. Gracias por todo lo que me ha brindado sin esperar recibir nada a cambio. Su apoyo ha sido un factor importante en la culminación de mi carrera. Ojalá sea sólo el principio.

AL RESTO DE MI FAMILIA:

Que de alguna manera contribuye a la realización de esta meta.

ANA CLAUDIA

INDICE

Introducción.

Capítulo I. Antecedentes.

1. Antecedentes históricos de la organización.

1.1 Visión general.

1.2 Motivación a través de la historia.

2. Teorías motivacionales.

2.1 Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow.

2.2 Teoría de McClelland.

2.2.1 Características fundamentales de la teoría de McClelland.

2.2.2 Características de la persona con necesidad de logro.

2.3 Teoría de Henry Murray.

2.4 Teoría de McGregor.

2.5 Teoría de Herzberg.

Capítulo II. Definiciones operacionales.

1. Motivación.

1.1 Afecto.

1.2 Motivo.

2. Necesidad.

3. Factores Motivacionales.

3.1 Necesidad de logro.

3.2 Motivos de carácter fisiológico.

3.3 Necesidad de filiación.

3.4 Necesidad de poder.

Capítulo III. Investigación.

- 1. Planteamiento de el problema.**
- 2. Hipótesis.**
- 3. Operacionalización de variables.**
- 4. Metodología.**
 - 4.1 Características de los elementos de la población.**
 - 4.2 Delimitación de la muestra.**
 - 4.3 Recopilación de datos.**
- 5. Resultados.**
- 6. Interpretación de resultados.**
- 7. Conclusiones.**

BIBLIOGRAFIA.

I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA ORGANIZACIÓN

Durante el año de 1973 se vio la necesidad de una reestructuración moderna de la educación ante el acelerado crecimiento de la demanda educación superior, contemplándose como una salida para combatir el subempleo, la improductividad y la dependencia tecnológica.

De esta manera se presenta al Presidente de la República un estudio sobre dicha demanda, el cual recomienda concretamente la creación de la UAM, como una respuesta ante la demanda de educación superior, como el cambio de orientación a ese nivel. Con la aprobación presidencial la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de educación superior nombra un comité para la planeación de la nueva universidad, integrada por el Consejo Nacional de Fomento Educativo, la UNAM, el IPN, el Colegio de México y la Subsecretaría Planeación y Coordinación educativa de la SEP.

Finalmente es el 1 de diciembre de 1973 se emite el decreto de creación de la UAM, como organismo descentralizado del Estado con personalidad jurídica y patrimonio propio y su ley orgánica. La Universidad inició sus actividades con 35 licenciaturas y 48

curricula, actualmente ofrece 43 licenciaturas y 55 curricula .

La UAM fué desconcentrada en 3 unidades: Xochimilco, Ixtapalapa y Azcapotzalco, esto permite que la calidad académica sea homogénea pero independiente en cuanto a enfoques, técnicas y procedimientos de organización interna y de enseñanza .

A través de los años la Universidad ha registrado avances como el logrado los estudiantes entre la teoría y la práctica, la realización de investigaciones en distintos campos del conocimiento, la titulación de casi la totalidad de los egresados así como la composición de una planta académica con un alto porcentaje de profesores de carrera .

Estos progresos se confrontan con lo que todavía no logra concretarse, como la integración entre docencia e investigación , y el funcionamiento de la estructura departamental, entre otros .

La nueva institución adoptó como lema "Casa abierta al tiempo" cuya interpretación es la siguiente .

CASA ABIERTA AL TIEMPO.

"Incalli bcahuicopa" .

Incalli significa casa en Náhuatl .

Ix (ti) rostro .

Cahú (t) tiempo .

Copa hacia, integran .

Ix Cahuicopa, "hacia el tiempo con rostro" .

El elemento central .

Cáhu (t) implica "cambio y lo que este va dejando" .

En resumen .

Incalli hcahuicopa es "Casa orientada al tiempo con rostro" .

Convertida la frase en lema, apunta a los propósitos de la

Universidad que CASA ABIERTA AL TIEMPO .

Portador de sentido, posibilidad de saber y de diálogo .

Refiriéndose a la Unidad Iztapala, podemos decir que impulsa la

búsqueda de nuevos métodos de enseñanza aprendizaje, tanto en

aulas, laboratorios y campo, como a través de asesorías de grupos

y exposiciones en clase que sean más flexibles pero rigurosamente

académicos .

1.1 VISION GENERAL

OBJETIVOS Y VALORES.

La Universidad tiene tres objetivos centrales que son:

- 1) Impartir educación superior de Licenciatura, Maestría, Doctorado y cursos de actualización y especialización en sus modalidades escolar y extrasecolar, procurando que la formación de los profesionistas corresponda a la necesidades de la sociedad.
- 2) Organizar y desarrollar actividades de investigación humanística y científica, con atención primordialmente a los problemas nacionales y en relación con las condiciones del desenvolvimiento.
- 3) Preservar y difundir la cultura.

La organización que tiene la Universidad permite que la investigación cumpla con un doble objetivo:

La generación de conocimiento humanístico y científico, así como servir de base para la actualización de planes y programas de estudio que ofrece la institución, además de vincularse con los problemas que enfrenta el país y debe estar ligado a la docencia.

1.2 *La motivación a través de la historia*

Al estudiar el pasado ponemos nuestra atención en primer lugar a los escritos de los antiguos griegos, esto porque suponemos que fueron ellos quienes iniciaron la historia organizada en cuestiones de importancia. Wilson Mester en su libro "El ámbito de la motivación" nos dice que los intelectuales griegos no trataron directamente la motivación como un problema objeto de estudio, su pensamiento sobre la motivación se tiene que deducir de los valores de la subcultura. Para los idealistas griegos (Sócrates, Platón, Aristóteles) la sabiduría y la virtud eran metas muy importantes: Sócrates, de acuerdo a Platón está convencido de que la virtud es todo lo que se necesita para motivar al hombre hacia el bien. Aristóteles igual que Platón y Sócrates piensa que el que conoce lo que es recto, no puede llevarlo a cabo; el conocimiento claro se posee firmemente de la voluntad.

Conceptos de motivación en el cristianismo primitivo.

Aún cuando el cristianismo tiene sus bases en el nacimiento y vida de Cristo, hay una cierta influencia de la cultura griega respecto a la naturaleza de la motivación del hombre. La esencia de la

1.2 *La motivación a través de la historia*

Al estudiar el pasado ponemos nuestra atención en primer lugar a los escritos de los antiguos griegos, esto porque suponemos que fueron ellos quienes inician la historia organizada en cuestiones de importancia. Wilson Moteer en su libro "El ámbito de la motivación" nos dice que los intelectuales griegos no trataron directamente la motivación como un problema objeto de estudio, su pensamiento sobre la motivación se tiene que deducir de los valores de la subcultura. Para los idealistas griegos (Sócrates, Platón, Aristóteles) la sabiduría y la virtud eran metas muy importantes: Sócrates, de acuerdo a Platón está convencido de que la virtud es todo lo que se necesita para motivar al hombre hacia el bien. Aristóteles igual que Platón y Sócrates piensa que él que conoce lo que es recto, no puede llevarlo a cabo; el conocimiento claro se posiona firmemente de la voluntad.

Conceptos de motivación en el cristianismo primitivo.

Aún cuando el cristianismo tiene sus bases en el nacimiento y vida de Cristo, hay una cierta influencia de la cultura griega respecto a la naturaleza de la motivación del hombre. La esencia de la

doctrina cristiana está en la práctica del amor al prójimo, y en
contra del egoísmo.

Durante la Edad Media, como consecuencia de escritos de San
Agustín (C.500 A.D) y Sto Tomás de Aquino (c. 1200 A.D), se
creía que el hombre junto con su cuerpo material tenía un alma
espiritual, en este mundo tenía que coexistir alma y cuerpo y sólo
hasta el momento de la muerte el espíritu se separaba del cuerpo y
comenzaba una vida posterior en donde recibiría los premios o
castigos que merecía de acuerdo a la vida que había llevado como
mortal. Así podemos apreciar de que manera la vida posterior
influyó en la forma de pensar sobre la motivación de aquel
entonces, y aún de la actualidad.

Aristóteles y otros filósofos de la antigüedad describieron el
"deseo" o los "impulsos" como una de las fuerzas mentales o
facultades.

En la edad media Sto Tomás de Aquino y otros distinguieron el
deseo sensual de la voluntad racional.

En épocas modernas Descartes, Hobbes los impulsos (deseos o
esfuerzos) eran todavía una clase importante de variables
psicológicas de importancia equiparable a la de los procesos
afectivos e intelectuales

El hedonismo, teoría de la motivación difundida durante los siglos XVIII y XIX, entendían que el hombre siempre actúa para lograr placer o evitar el desplacer.

Kant fue el primero que puso la "cognición", "emoción" y la "voluntad", en el mismo nivel de la clasificación Psicológica. Las variables motivacionales se dividen en dos grupos "emoción y voluntad".

W. Wundt estrecha relación entre la emoción y la voluntad, la voluntad es una serie especial de emociones que concluye con un sentimiento de determinación que se traduce en acción.

Con influencia de Darwin, los psicólogos comienzan a ver en los instintos los motivos primarios de la conducta, tanto en el hombre como en los animales.

W. James, sostuvo que el hombre es la criatura que posee más instintos y que éstos están en relación primaria con la voluntad.

Del campo de las ciencias empresariales han ido surgiendo una serie de escuelas de motivación:

El taylorismo cuya base estaba en la motivación económica, es la que ha prevalecido durante más tiempo. La escuela de las relaciones humanas que con su débil concepción motivacional no logró destruir al taylorismo.

La teoría de motivación de Herzberg parecía una buena solución en el campo motivacional, pero no fue así.

Después surge la teoría de las necesidades de Maslow que explica por que determinadas personas prefieren determinados resultados en determinadas situaciones. Esta teoría ha sido bien acogida en el ámbito empresarial ya que explica cuales son las necesidades más importantes para los miembros de una organización.

JERARQUIA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW

Para Abraham Maslow las necesidades son las que impulsan o motivan el comportamiento de las personas y dependiendo de que tan satisfechas estén estas, las personas se comportan de cierta manera .

Las necesidades fundamentales del hombre son :

Las necesidades fisiológicas, también conocidas como primarias; de seguridad, de afiliación, de estima y autorrealización también conocidas como secundarias .

Las necesidades superiores se activan a medida que se satisfacen determinadas necesidades inferiores. Estas cinco necesidades básicas están relacionadas entre sí y colocada en una jerarquía de preminencia. La meta más preminente monopolizar la conciencia y tenderán a generar un comportamiento en respuesta a ella .

Las necesidades de los niveles inferiores nunca se satisfacen por completo, recurren periódicamente y se restringe su satisfacción, durante determinado lapso se convierten en factores muy potentes como motivadores. Así, una necesidad totalmente satisfecha no es un motivador eficaz de comportamiento .

No es necesario que se satisfaga el cien por ciento para que el siguiente nivel adquiera fuerza .

La necesidad más fuerte que tenga un individuo determinará su comportamiento.

El sistema de Abraham Maslow ayuda a explicar la fuerza de ciertas necesidades. Dentro de su jerarquía ordena las necesidades humanas.

Si no se las satisface en algún grado, las necesidades fisiológicas o primarias ocuparán el nivel mayor. Estas necesidades humanas incluyen el alimento, el vestido, el abrigo. Hasta que son satisfechas de forma suficiente, o sea para el funcionamiento normal de cuerpo, en la mayor parte del comportamiento del individuo será para satisfacerlas y las otras necesidades tendrán un grado de motivación bajo. Blanchard y Hersey sobre las necesidades fisiológicas nos dicen:

[" 2En nuestra sociedad, la satisfacción de las necesidades fisiológicas (abrigo, alimento, vestido) se asocia comúnmente con el dinero. Es evidente que a la mayoría de la gente no le interesa el dinero en cuanto tal sino sólo como un instrumento que puede usarse para satisfacer otros motivos. O sea, lo que el dinero puede comprar, y no el dinero mismo, lo que satisface nuestras necesidades fisiológicas... En muchos casos, el dinero puede comprar la satisfacción de las

necesidades fisiológicas y de seguridad e incluso la de pertenencia; pero a medida que uno empieza a preocuparse por obtener estima, reconocimiento y autorrealización, el dinero se vuelve un instrumento menos apropiado para satisfacer estas necesidades. Mientras más importantes sean para un individuo las necesidades de estima y de autorrealización, más directamente tendrá que proporcionarse su satisfacción y, así menos importante será el papel que desempeñe el dinero en el logro de esto." 1.

1 Las necesidades secundarias son derivadas de la interacción de la persona con el medio, rivalidad, amor propio, sentido de pertenecer a algo, el modo de obrar, la libre determinación y el mejoramiento propio. Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas, dejan de actuar como motivadores activos del comportamiento, permitiendo la aparición de las de orden superior. Por tanto enseguida se activan las de seguridad, de protección contra el peligro, contra la amenaza y la privación. Es frecuente que esta necesidad se manifieste en aquellos individuos que estando en una relación de dependencia con respecto a su trabajo, son expuestos a privaciones arbitrarias, por ejemplo el proceder de los jefes, los favoritismos y discriminaciones

determinan su activación. En estos casos, el individuo desea protección y garantía para su puesto de trabajo. Al respecto Blanchard y Hersey opinan:

[2] Las necesidades conscientes de seguridad son bastante evidentes y muy comunes entre las personas. Todos sentimos un deseo de conservarnos a salvo de los azares de la vida: accidentes, guerras, enfermedades e inestabilidad económica". 2.

Una vez satisfechas las fisiológicas y de seguridad empiezan a actuar las sociales o de afiliación. Esta categoría está integrada por el deseo de sentirse miembro de una organización, de un grupo, la de ser estimado y apreciado por los demás, la de dar y recibir muestras de afecto y amistad, etc..

Blanchard y Hersey nos dicen "puesto que el hombre es un animal social, a la mayoría de la gente le gusta tener relaciones y estar con los demás en situaciones en que pertenecen y son aceptados." 3

Es decir, siendo el hombre un ser social, necesita saber que es aceptado por sus semejantes.

Las siguientes en activarse son las de estima que se pueden clasificar en dos categorías .

Necesidad de autoestima, de respeto y confianza en si mismo, de suficiencia, dominio, competencia y saber .

A este tipo de necesidades, Blanchard y Hersey le llaman de prestigio, a lo que agregan:

"El prestigio es algo intangible que la sociedad otorga a un individuo. Las personas buscan prestigio a lo largo de su vida de diversas maneras. Muchos tienden a buscar solamente los símbolos materiales de la posición, mientras que otros se esfuerzan por obtener un logro personal que impongan prestigio por si solos".⁴

Como el hombre es un ser social también necesita ser reconocido, y necesita tener cierto prestigio

Necesidad de ser reconocido y respetado por los demás, de prestigio y reputación , de fama, buen nombre, de poder .

Por último, ya satisfechas a nivel adecuado todas las anteriores, se activan las de autorrealización como motivadores del comportamiento. La necesidad de autorrealización es una necesidad difícil de limitar e identificar y es generalmente relacionada con la competencia y el logro .

La competencia implica un control sobre factores tanto físicos como sociales, este tipo de personas quieren ser capaces de manejar su medio y hacer que las cosas sucedan. El sentido de

competencia no es necesariamente permanente pues, según White, una buena o mala fortuna influye en los sentimientos de competencia de estas personas de manera positiva o negativa; la competencia como motivo es por lo general acumulativa.

La necesidad de competencia tiene dos vertientes:

a) El deseo del ser humano de conocer su entorno físico y social y de aprender a conseguir del mismo lo que precisa.

b) El deseo de tener éxito en situaciones del mundo que lo rodea. el ser humano desea comprender su entorno físico y social para poder influir en él.

En su trabajo, el hombre con necesidad de competencia desea plantear una especie de combate entre su capacidad y aptitudes y el entorno, en un contexto que no sea ni excesivamente difícil, ni absurdamente fácil.

El tema de necesidad de logro se desarrollará más adelante. Según Maslow, cuando una persona ha conseguido satisfacer durante mucho tiempo un determinado tipo de necesidades desarrolla un extraordinario poder para resistir cualquier privación pasajera relativa a las mismas. De forma similar, si normalmente no se satisface un determinado tipo de necesidades, las que siguen en la jerarquía tienden a desaparecer de forma permanente y definitiva y ya nunca más se activarán. Esta es la razón por la que en varias

personas la necesidad de autorrealización no está activada .

126537

2.2 TEORIA DE LOGRO DE MCCLELLAND.

Dentro de la necesidad de autorrealización que incluye Maslow en su teoría se implica la necesidad de logro la cual estudió con profundidad.

Durante años los estudiosos del comportamiento han observado que algunas personas tienen una intensa necesidad de obtener logros.

Este es un tema que interesó a David McClelland y sus colaboradores. Consideró que las personas se encuentran motivadas por tres factores: motivos de realización o logro, motivos de afiliación y motivos de poder.

Su investigación lo llevó a concluir que la intensidad de logro es un motivo separado, que puede ser distinguido de otras necesidades.

Para satisfacer el motivo de logro, las personas desean realizar cosas, y se plantean metas con el fin de llevarlas a cabo.

McClelland postuló su teoría que a mayor motivación de logro más alto será el puesto ocupado.

Establece ciertas características que a continuación se enuncian.

2.2.2 CARACTERISTICAS DE LA PERSONA CON NECESIDAD DE LOGRO .

Los individuos que poseen la necesidad de logro se inclinan por situaciones en que los resultados dependen de sus aptitudes, habilidades y decisiones, en las que tienen responsabilidad personal para hallar solución a los problemas que se les plantean y en los que tienen libertad para decidir la forma de llevar a cabo las tareas y de discutir el alcance de su participación en la labor total .

No responden positivamente a las sugerencias de otros en cuanto a lo que ellos deberían de hacer, pensar o crear .

Les desagradan los juegos de azar, pues en estos los resultados no dependen de ellos sino de otros factores que están fuera de su control .

No se interesan tanto por el reconocimiento público de sus éxitos, sino por el éxito por sí mismo y ante sí mismo. Estas

que el comportamiento del ser humano está dirigido hacia la búsqueda del placer y/o la evitación del dolor .

b) Los motivos son tendencias aprendidas de acercamiento o evitación, es decir, el ser humano a través de sus experiencias asocia ciertas situaciones con el placer y el dolor y, de acuerdo a esto, después intenta repetir o evitar tales situaciones. Así, según esta teoría, todos los motivos son aprendidos .

McClelland y sus colaboradores estudian la intensidad del motivo independientemente de sus efectos .

La hipótesis de McClelland, empíricamente comprobada es que los pensamientos espontáneos de una persona y su fantasía reflejan la intensidad de sus móviles: cuando un hombre no sometido a compulsiones externas dedica su tiempo a pensar en cómo mejorar la realización de sus tareas y en cómo progresar personalmente, diremos que tiene una elevada necesidad de logro .

2.3 TEORIA DE MURRAY

Las variables motivacionales desempeñan un papel mucho mayor en esta teoría que en otras de la personalidad .

La personología estudia las personalidades individuales. Una personalidad es una serie de episodios que se extiende toda la

vida, cada episodio es una acción más o menos complicada que constituye la reacción del organismo a su medio.

En esta teoría necesidad y presión son los factores más importantes.

Una necesidad es una construcción que representa a una fuerza de la región cerebral, una fuerza que organiza la percepción, la apercepción, la intelección, la volición y la acción de modo tal que modifica en una cierta dirección una situación existente insatisfactoria.

Se manifiesta conduciendo al organismo a buscar o evitar el enfrentamiento de ciertas clases de presiones o, una vez enfrentadas a atender y responder a ellas.

Cada necesidad es característicamente acompañada por un sentimiento o una emoción particulares, y tiende a emplear ciertos modos para fomentar sus tendencias.

Puede ser débil o intensa, momentánea o duradera. Da origen a cierto curso de conducta manifiesta que modifica la circunstancia inicial de modo tal que pone fin a la situación, lo cual calma al organismo.

Cada episodio o tema de una vida individual está caracterizado por la existencia de una necesidad, generalmente relacionada con cierta presión, por ejemplo, una situación estímulo que tiene una

influencia sobre la vida del organismo. El que la acción causada por la necesidad conduzca al éxito o a la desilusión, tiene una influencia determinante sobre el desarrollo ulterior de la personalidad, deja huellas duraderas en el cerebro, y determina las acciones del individuo en nuevos episodios.

La Teoría de Murray es personológica pero, las variables e hipótesis motivacionales desempeñan en ella un papel de gran importancia.

Corresponde atribuir a Murray la responsabilidad de haber introducido el concepto de necesidad y de haberle asignado la posición central que ocupa en la Sociología moderna.

Empieza el término necesidad como sinónimo de impulso. Para Murray la necesidad es exclusivamente una variable hipotética.

La necesidad es un lazo invisible al que podemos atribuir en la imaginación todas las propiedades exigidas para la comprensión del fenómeno estudiado.

La necesidad no representa una variable empírica. Una necesidad comienza con un estímulo y precede a la respuesta accional, debe estar localizada en el cerebro.

Una necesidad es un proceso hipotético cuya ocurrencia imaginamos para dar cuenta de ciertos hechos objetivos y subjetivos. La

variable necesidad es funcional o disposicional, ya que el término

lo emplea en ambos sentidos.

Una necesidad es el resultado inmediato de ciertos sucesos internos y externos. Nace, dura un momento y desaparece. No es una entidad estática, es una resultante de fuerzas.

Murray clasifica las necesidades en:

Viscerogénicas y psicogénicas. Las primeras son engendradas y calmadas por acontecimientos corporales periódicos característicos, mientras que los segundos no tienen orígenes corporales subjetivamente localizables.

Positivas y negativas. Son positivas las necesidades que fuerzan al organismo de modo positivo hacia otros objetos y negativas la que fuerzan al organismo a apartarse de otros objetos.

2.4 TEORIA DE MC GREGOR

Cada persona tiene sus necesidades y objetivos, independientemente de la empresa para la que labora.

Los administradores deben tener una muy buena idea de los papeles que asumen las personas, de sus individualidades y personalidades con el fin de desarrollar el máximo potencial de los trabajadores. Varios autores sobre administración han desarrollado modelos de comportamiento para tratar de comprender la complejidad de las personas, entre ellos se encuentra Mc Gregor.

126537

La teoría X y la teoría Y son dos conjuntos de supuestos sobre la naturaleza humana.

Supuestos de la teoría X:

1. Los seres humanos promedio sienten un rechazo instintivo por el trabajo y lo van a evitar siempre que puedan.
2. Por esta razón la mayor parte de las personas deben ser prestionadas, controladas, dirigidas y amenazadas con castigar para que emprendan labores adecuadas a los objetivos organizacionales.
3. Los seres humanos promedio prefieren ser dirigidos, desean evitar toda responsabilidad, tienen pocas ambiciones y buscan su seguridad por encima de todo.

Supuestos de la teoría Y:

1. El esfuerzo físico o mental en el trabajo es algo natural.
2. La amenaza de castigo no son los únicos medios para generar esfuerzos en pro de los objetivos organizacionales. Cuando las personas se comprometen a cumplir con determinados objetivos, ellas mismas se dirigen y controlan en ese sentido.
3. El compromiso asumido ante los objetivos va en relación directa con el monto de los premios asociados con su cumplimiento.
4. Los seres humanos promedio aprenden bajo las condiciones apropiadas, no sólo aceptar responsabilidades, sino también buscarlas.
5. La mayoría de las personas tienen un alto grado de imaginación, inventiva y creatividad para solucionar problemas de la organización.
6. Debido a las condiciones de la vida industrial moderna, solo se emplean parcialmente

entre expectativas y percepción (Hebb).

Las teorías de McClelland pertenecen a un tipo intermedio entre las teorías clasificatorias y las realmente deductivas.

No cree que la totalidad de la motivación pueda explicarse sobre la base de las necesidades biológicas.

Explica la motivación fundándose en variables tales como indicios apareados o discrepancias en el nivel de adaptación que de modo innato producen afectos, los afectos pueden interpretarse como variables hipotéticas con un significado excedente fisiológico.

Un motivo es el restablecimiento por un indicio de un cambio en una situación afectiva. la palabra restablecimiento significa en esta definición que hay involucrado un aprendizaje previo.

Ciertos estímulos o situaciones que involucren discrepancia entre las expectativas (nivel de adaptación) y la percepción, son fuentes de afectos primarios, no aprendidos, de naturaleza positiva o negativa.

El motivo según la Teoría de McClelland es una variable hipotética pues constituye un eslabón no directamente observable entre una señal y la conducta.

muy tempranamente y sigue siendo por el resto de la vida del individuo tan intenso como los determinados biológicamente. .

Sus estudios consisten en la medición "proyectiva" de motivos producidos experimentalmente. .

En el primer estudio, el motivo hambre fue producido con diferentes grados de intensidad haciendo que los sujetos ayunaran durante lapsos de distinta extensión. .

En un estudio posterior se indujo el motivo sexual haciendo que los sujetos clasificaran figuras de mujeres (y hombres) desnudos según el tipo de cuerpo. .

Un tercer motivo producido experimentalmente fue la n de afiliación. los sujetos de un grupo escribirón los nombres de . los otros miembros del mismo que cada uno prefería, el otro grupo estaba constituido por alumnos de escuela secundaria admitidos o rechazados en una fraternidad. .

Las teorías las divide en grupos: .

"El modelo de supervivencia" todas las teorías que explican la motivación sobre la base de necesidades de supervivencia biológicamente definidas (teorías de Young, Hall).

"El modelo del patrón del estímulo" la motivación esta determinada por un patrón del estímulo en el que hay una moderada discrepancia

se basa en emociones .

Expectativa de cambio en la condición efectiva .

Hipótesis .

El placer está determinado desde el nacimiento por todo aumento moderado de la intensidad del estímulo, mientras que un incremento mayor determina desplacer o dolor .

2 Tipos de motivos posibles .

El positivo o de aproximación que es una expectativa de placer o satisfacción (simbolizada por una "n", abreviatura de necesidad).

El negativo o de evitación expectativas de desplacer o dolor (f de fear temor) .

Todos los motivos son adquiridos .

Las necesidades biológicas casi siempre determinan conductas que tarde o temprano producen satisfacción y placer, las expectativas de placer incrementando relativas a las necesidades biológicas se aprenden relativamente pronto.

Pero otros motivos (por ejemplo la n de realización) son relativamente universales en los seres humanos a pesar de que están determinadas por estímulos externos .

Los estímulos pueden ser tan comunes en todas las culturas (por ejemplo en todas las formas de educación) que el motivo se aprende

Es probable que prefieran labores en las que la misma tarea ofrece retroalimentación sobre la calidad de ejecución .

Al trabajar en grupos eligen compañeros expertos y competentes. la elección la hacen con base en criterios objetivos y de competencia .

Las recompensas extrínsecas de carácter monetario influyen poco en los resultados de su actuación . En tareas excesivamente fáciles o difíciles exigen mayores recompensas monetarias que compensen la no satisfacción de su necesidad de logro.

De lo que se puede concluir que una persona con necesidad de logro elevada se caracteriza por desempeñarse lo mejor que se pueda , tener éxito; realizar tareas que requieran capacidad y esfuerzo , así como hacer bien una tarea difícil .

De acuerdo a una serie de artículos experimentales y teóricos, los primeros tratan de la medición de la motivación producida experimentalmente mediante el empleo de una edición estandarizada del T.A.T. de Murray .

Define el motivo como una asociación efectiva, que se manifiesta como conducta intencionista determinada por la asociación previa de señales y el placer y el dolor .

En conclusión todos los motivos son adquiridos y toda motivación

personas trabajan con igual intensidad, para alcanzar una meta individual o de grupo, siempre que con sus decisiones contribuya al éxito de su grupo, podrá experimentar sentimientos de logro.

Tienen tendencia a fijarse objetivos y a correr riesgos moderados. Les interesa las tareas difíciles de realizar ya que implican un esfuerzo personal mayor en comparación con las labores fáciles. Estas tareas les permiten experimentar sentimientos de logro. Aunque tampoco les conviene fijarse objetivos muy ambiciosos, pues con esto aumenta su probabilidad de fracaso. Entre estos dos extremos es donde hay mayor probabilidad de maximizar su sentimiento de logro personal.

Actúan con mayor eficacia en tareas difíciles de realizar que las personas con baja necesidad de logro.

Tales personas, cuando están implicadas en alguna tarea se sienten preocupados por ella hasta que consiguen terminarla. Desean asumir riesgos moderados, ya que el fracaso persiste en su memoria durante cierto tiempo.

Cuando se encuentran en situaciones nuevas en las que carecen de experiencia, suele sobreestimar sus posibilidades de éxito, y las afronta con optimismo porque confía en sí mismo y en sus posibilidades, son realistas.

ampliar los trabajos realizados en cuanto a la jerarquía de las
necesidades y el logro. .

126537

las potencialidades intelectuales de los seres humanos promedio.

A McGregor le interesaba mucho que no fuesen mal interpretadas ambas teorías. Relacionadas con la administración, no implica que se deba comportar de una u otra forma. El administrador debe estar consciente de la dignidad y de las capacidades de las personas; pero también de sus limitaciones, en consecuencia, ajustar su comportamiento según lo exijan las circunstancias.

2.5 TEORIA DE FREDERICK HERZBERG.

Herzberg desarrolló una teoría que tiene mucha influencia en la administración, a esta teoría se le llamó motivación-higiene.

Después de numerosas investigaciones, Herzberg llegó a la conclusión de que el hombre tiene dos tipos de necesidades las cuáles son independientes una de la otra y tienen influencia en la conducta del individuo. A estas necesidades les llamó factores higiénicos y motivacionales.

Los factores higiénicos son el ambiente de trabajo del hombre, si éstos están ausentes producen insatisfacción, pero si están presentes no producen satisfacción, entre ellos podemos mencionar: la supervisión, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, el dinero, la seguridad.

Los motivadores son aquellos que pueden motivar a las personas a trabajar mejor, entre ellos tenemos: el desarrollo profesional, y el reconocimiento en el empleo.

Con el transcurrir del tiempo la psicología ha ocupado un papel cada vez más importante dentro de la administración. Tomando en

cuenta esta consideración es como escogimos el tema desarrollado en el presente trabajo de investigación a fin de ahondar más en la relación que existe entre la jerarquía de las necesidades según Maslow y la necesidad de logro según McClelland.

los de Maslow y McClelland, con los cuales trataron de encontrar motivadores de la conducta del hombre.

McClelland dentro de su teoría afirmó que a mayor motivación de logro más alto será el puesto ocupado. Si se toma en cuenta la plantea la siguiente hipótesis:

A mayor jerarquía de necesidades mayor será la necesidad de logro.

El presente trabajo consta de tres capítulos expuestos de manera clara. Dentro del primer capítulo se incluyen los antecedentes considerando la importancia de conocer los inicios, así como las teorías de Maslow y McClelland para tratar de familiarizar al lector con el tema. Posteriormente se proporcionan ciertas definiciones para facilitar la comprensión del tema y después se incluye la metodología que se llevó a cabo, así como los resultados del estudio cuya hipótesis se planteó.

Considerando que el estudio del logro es importante dentro del tema de la motivación y tomando en cuenta su relación con el ámbito empresarial se espera que el presente trabajo contribuya a

CAPITULO II DEFINICIONES OPERACIONALES

1. Motivación

Todos los motivos son adquiridos

Motivación .

Se basa en el afecto .

Motivación como dependiente del afecto .

El afecto parece acompañar a los motivos .

Cuando diferentes tipos de expectativas determinan diferentes tipos de motivos, debemos concluir que hay un motivo universal cuando las mismas condiciones producen expectativas humanas universales. Estas condiciones pueden ser biológicas y culturales .

1.1 Afecto

El término afecto involucra procesos viscerales endócrinos, autónomos difusos, que pueden observarse a través del informe verbal o de las conductas de aproximación o "evitación", o medirse a través de la respuesta psicogalvánica, de la tensión arterial, de la respiración etc. .

1.2 Motivo

Es una fuerte asociación afectiva caracterizada por una anticipación de meta y basada en pasadas asociaciones de ciertas claves con el placer y el dolor. Es decir

el hombre está motivado a realizar aquellos actos o a tener aquellos comportamientos que le permiten acercarse a las circunstancias en que experimenta una sensación placentera o evitar aquellas otras en las que experimentó dolor, infelicidad o dolor.

Un motivo es lo que impulsa a una persona actuar en determinada forma o cuando menos, a desarrollar una propensión para un comportamiento específico, puede ser generada por un estímulo externo o generarse internamente en los procesos fisiológicos y de pensamiento del individuo. Las diferencias en cuanto a motivación son la consideración para comprender y predecir las diferencias individuales en la conducta.

2 Necesidad

Es aquello de lo que uno no puede prescindir, falta de lo necesario para vivir, por ejemplo el alimento que es un artículo del cual no se puede prescindir. Las necesidades varían en cada individuo lo que provoca diferentes patrones de conducta, su sistema de valores evoluciona continuamente, la motivación es parte integral de esta evolución. Conforme se satisfacen algunas necesidades, éstas se hacen menos importantes en su esquema general y otras se generan a través de la experiencia.

3 Factores motivacionales

3.1 La necesidad de logro

La necesidad de logro, puede definirse como un deseo de la persona de hacer las cosas bien, de tener éxito en sus realizaciones y de alcanzar ciertos estándares de excelencia. La persona con necesidad de logro reacciona con alegría o tristeza ante los resultados de sus esfuerzos, se siente inclinado hacia tareas que considera retadoras y

difíciles, de manera que al alcanzar el éxito en su realización sienta satisfacción por conseguir un logro personal. Para él un logro es un fin en sí mismo. Si una persona tiene elevada necesidad de logro se ve recompensada con el éxito alcanzado en la realización de lo que hace; en cambio la persona con baja necesidad de logro a mayor esfuerzo exige mayores recompensas tangibles.

Las necesidades de logro y de autorealización están muy relacionadas.

3.2 Motivos de carácter fisiológico

Las necesidades fisiológicas constituyen la categoría más importante de motivos no aprendidos, innatos e instintivos, éstos dan lugar a un comportamiento específico, estereotipado, instintivo y en parte aprendido.

Las necesidades fisiológicas sólo actúan como motores del comportamiento cuando no están satisfechas.

"...las necesidades fisiológicas cuando son satisfechas dejan de existir como determinantes activos u organizadores del comportamiento". 5

3.3 La necesidad de afiliación

Es un deseo de establecer, mantener, o renovar una relación afectiva positiva (amistad) con otra persona. A esta categoría pertenece la necesidad de establecer y mantener relaciones cordiales y estrechas con otras personas, la de sentirse miembro de un grupo, la de ser estimado y apreciado por los demás, la de dar y recibir muestras de afecto y amistad.

126537

CAPITULO III INVESTIGACION

1 Planteamiento del problema.

¿Cómo es la necesidad de logro entre los trabajadores de las necesidades?

2 Hipótesis.

A mayor nivel jerárquico de necesidades satisfechas, mayor será la necesidad de logro.

3 Operacionalización de variables.

Nuestras variables son fenómenos cuya característica es que tienen capacidad de asumir distintos valores cualitativos. Dichas variables están contenidas en la hipótesis planteada. Se mencionan a continuación:

variable independiente: jerarquía de necesidades

variable dependiente: necesidad de logro.

La variable independiente es una condición que está dada: la jerarquía de necesidades.

Estas fueron tomadas en cuenta ya que producen como consecuencia la variable dependiente que manejamos en la investigación, es decir la necesidad de logro.

4 Metodología.

La presente tesis se realizó dentro de los límites del área de personal enfocada a la teoría motivacional.

El objetivo primordial de esta investigación es comprobar si la hipótesis propuesta "A mayor nivel jerárquico de necesidades satisfechas, mayor será la necesidad de logro" es aplicable para

los trabajadores, administradores, académicos y de intendencia que laboran en la Universidad Autónoma Metropolitana plantel Iztapalapa .

Nos basamos en las siguientes teorías: Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow y Teoría de la motivación del logro de McClelland .

Se eligió el tema de motivación, porque se ha observado que la motivación es un factor que influye directamente en el desempeño y comportamiento de los trabajadores, sin importar el puesto que ocupen en la organización . .

La realización de esta tesis sirve para nuestra formación profesional, ya que como futuros administradores debemos conocer los factores motivacionales de las personas, para lograr un mayor rendimiento de ellos, y por nuestra parte ofrecer un ambiente de trabajo que de alguna manera satisfaga sus necesidades y deseos . .

La investigación que realizamos es del tipo descriptivo ya que comprende la descripción, el registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual. El enfoque se hizo sobre cómo un grupo de trabajadores se conduce en el presente . .

Se llevaron a cabo estudios por encuesta y correlación, los primeros ofrecen un aspecto limitado de la realidad y los segundos

determinan la medida en que dos o más variables se relacionan entre sí .

Como es imposible recabar información de cada trabajador que labora en la Universidad en un trimestre, seleccionamos algunos elementos de la población para integrar la muestra representativa .

La muestra seleccionada es aleatoria simple, debido a que los individuos fueron elegidos al azar, es decir, todos tuvieron la misma posibilidad de ser elegidos .

La muestra consta de treinta y siete individuos .

La recolección de datos se hizo a base de lecturas y encuestas debido al tipo de investigación que se realizó .

Aplicamos cuestionarios, pues son de gran utilidad en la investigación ya que constituyen una forma concreta de la técnica de observación. En el cuestionario se incluyeron aspectos esenciales para la investigación, se aislaron los problemas que nos interesaron principalmente .

Las personas encuestadas tuvieron la libertad para responder a las preguntas. Las preguntas que contenían los cuestionarios eran en forma de abanico, pues se presentaba una serie de posibilidades para responder .

La codificación es el procedimiento técnico mediante el cual los

La inclinación de estar en compañía de otros es más fuerte en unas personas que en otras y en otras circunstancias que en otras.

También se puede considerar la afiliación como un fin en si misma o un medio para alcanzar otros fines.

3.4 La necesidad de poder.

La necesidad de poder es un deseo de las personas por mantener y obtener el control de los medios que les permitan dirigir, dominar o influir en el comportamiento de los demás.

El individuo que posee esta necesidad la satisface a través de un comportamiento dirigido a influir, convencer, dominar, exigir, controlar o castigar a otras personas para conseguir que su comportamiento sea el que más conviene a sus objetivos intereses o propósitos o a los que ha adoptado como propios.

Se distinguen dos formas de necesidad de poder:

a) Necesidad de poder personal, ejercen el poder impulsivamente son, rudos y desconsiderados en su relación con los demás, tratan de explotarlos en beneficio propio y persiguen la obtención de símbolos de prestigio personal.

b) Necesidad de poder orientada hacia el engrandecimiento de la institución en la que participan, en estas personas su necesidad de poder esta contrapesada con la inhibición o el autocontrol, tienden a ser altruistas, desean servir a los demás y ejercen el poder en beneficio de estos o de la institución en la que participan.

2.2.1 Características fundamentales de la Teoría de McClelland.

a) Se trata de una teoría hedonista de la motivación, pues supone

datos son categorizados, lo que supone un juicio por parte nuestra. El juicio que asigna una respuesta a una categoría fue emitido por el profesor que nos asesoró. Así categorizamos los datos y los transformamos en números que tabulamos, que es el recuento para determinar en número de casos que encajan en las distintas categorías.

4.1 Características de los elementos de la población.

Los diversos integrantes de la unidad zapalapa desempeñan roles, los cuales tienen diferentes metas y motivaciones.

Los trabajadores de la UAMI podrán ser:

1. Trabajadores de confianza.

2. Trabajadores de base.

a) por tiempo indeterminado.

b) por tiempo determinado.

Los trabajadores de confianza son: el Rector General, el abogado de la División Académica, los jefes de Departamento Académico, los secretarios particulares, en general todos aquellos que realizan trabajos confidenciales.

Los Trabajadores Administrativos son todas aquellas personas físicas que presten servicios en forma personal y subordinada.

1. Área profesional, desempeña funciones de carácter profesional.

2. área administrativa: desempeñan funciones esencialmente administrativas .

3. área técnica: desempeñan funciones técnicas .

4. área de servicios: tienen a su cargo cuidar el funcionamiento y conservación de las instalaciones de la Universidad .

Los trabajadores académicos realizan las actividades de docencia e investigación y preservación, así como difusión de la cultura .

Los trabajadores académicos pueden ser .

1. Personal académico ordinario: tienen a su cargo labores regulares y permanentes de docencia .

2. Personal académico visitante: invitados de la UAM para desempeñar funciones específicas por tiempo determinado .

3. Personal académico extraordinario mérito: profesores de mérito académico especialmente sobresalientes .

Los trabajadores académicos ordinarios se dividen en :

a) Profesores de carrera y de tiempo parcial .

b) Ayudantes .

c) Técnicos académicos .

4.2 Delimitación de la muestra.

Un requisito para establecer la muestra fue que todos los

encuestados fueran trabajadores de la UAMI. Como es imposible recabar información de cada trabajador que labora en la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Iztapalapa, en un trimestre se seleccionaron solamente algunos elementos de la población que estudiamos para integrar nuestra muestra representativa.

La muestra seleccionada es aleatoria simple y consta de treinta cuatro sujetos, los cuales reciben las mismas prestaciones que la ley del ISSSTE establece; obtienen en forma independiente la promoción a cargos más elevados; disfrutan con goce de salario integro los días de descanso obligatorio que determine la ley Federal del trabajo y el contrato colectivo de trabajo; tienen la misma posibilidad de participar en los cursos de capacitación que imparta la universidad para mejorar su preparación y eficiencia. en resumen se encuentran todos en condiciones iguales...

La muestra seleccionada es aleatoria simple debido a que los individuos de la muestra fueron elegidos al azar, es decir todos tuvieron la misma posibilidad de ser elegidos.

4.3 Recopilación de datos.

La recolección de datos se hizo a base de lecturas y encuestas.

Aplicamos cuestionarios debido a que son de gran utilidad en la

investigación puesto que constituyen una forma concreta de la técnica de observación logando que fijemos nuestra atención en ciertos aspectos y se sujeten a determinadas condiciones.

5. Instrumentos.

El instrumento utilizado para llevar a cabo la investigación lo constituye un cuestionario compuesto de dos partes. De los cuales el primero está formado por 37 preguntas y está destinado a medir la necesidad de logro.

la segunda parte trata sobre la jerarquía de necesidades, según Abraham Maslow y mide el grado de satisfacción de las cinco necesidades consideradas para el desarrollo de este trabajo.

El cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales y permitirán plantear ciertos problemas que nos interesan principalmente.

Todo esto para conocer la relación recíproca entre ambas partes a fin de constatar el vínculo existente entre ellas para llevar a cabo la interpretación de dichos resultados obtenidos en los cuestionarios.

Las respuestas tanto del cuestionario A como del cuestionario B son cerradas, cada una de ellas cuenta con cinco opciones.

A continuación anexamos los cuestionarios que se aplicaron para llevar a cabo la investigación.

126537

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA IZTAPALAPA

EDAD:
SEXO:

EDO. CIVIL:
PUESTO QUE DESEMPEÑA:

INSTRUCCIONES: LEA CUIDADOSAMENTE LAS SIGUIENTES ORACIONES Y MARQUE CON UNA X EL REACTIVO ADECUADO PARA CADA SITUACION.

CLAVES: TA= TOTALMENTE DE ACUERDO
A= DE ACUERDO
I= INDECISO
D= DESACUERDO
TD=TOTALMENTE EN DESACUERDO

PARTE A

1.- YO SIGO TRABAJANDO EN UN PROBLEMA CUANDO LOS DEMAS SE HAN DADO POR VENCIDOS.	TA	A	I	D	TD
2.- LA GENTE DICE QUE SOY MUY TRABAJADOR.	TA	A	I	D	TD
3.- ME GUSTA HACER MAS QUE LOS DEMAS.	TA	A	I	D	TD
4.- EL SUPERARNOS SOLO TIENE SENTIDO SI LLEVA AL EXITO INMEDIATO.	TA	A	I	D	TD
5.- TRABAJO PORQUE TENGO QUE TRABAJAR Y ESA ES LA UNICA RAZON.	TA	A	I	D	TD
6.- TRATO DE TRABAJAR SOLO LO SUFICIENTE PARA IR-LA PASANDO.	TA	A	I	D	TD
7.- REALMENTE MEGUSTA EL TRABAJO PESADO.	TA	A	I	D	TD
8.- NO ME GUSTA ESFORZARME CUANDO LA GENTE NO LO NOTA.	TA	A	I	D	TD
9.- NO ME INTERESA LLEGAR ASER EL MEJOR EN MI GRUPO DE TRABAJO.	TA	A	I	D	TD
10.- NO ME INTERESA LLEGAR A SER MEJOR,ASI ESTOY BIEN.	TA	A	I	D	TD
11.-EL AJEDREZ ES UN JUEGO DIFICIL.	TA	A	I	D	TD
12.-LA INTEGRACION PARA UN TRABAJO EN EQUIPO DEBE SER ENTRE AMIGOS.	TA	A	I	D	TD
13.-EN REUNIONES SOCIALES USTED ES LA PERSONA QUE INICIA LA CONVERSACION.	TA	A	I	D	TD
14.-CONSIDERA QUE LA INICIATIVA ES IMPORTANTE EN TODA ACTIVIDAD PARA TENER EXITO.	TA	A	I	D	TD
15.-EL TRABAJO QUE REALIZO ME PRODUCE SATISFACCION.	TA	A	I	D	TD
16.-ME ES MAS AGRADABLE UN TRABAJO TRANQUILO Y SIN CONTRATIEMPOS, QUE UN TRABAJO COMPLICADO Y LABORIOSO.	TA	A	I	D	TD
17.-MI TIEMPO LIBRE LO DEDICO A VER TELEVISION.	TA	A	I	D	TD
18.-EN MI GRUPO DE AMIGOS DEJO QUE OTROS ENCABEZEN LA CONVERSACION.	TA	A	I	D	TD
19.-ME SIENTO CAPAZ DE REALIZAR TAREAS MAS COMPLICADAS QUE LAS QUE DESEMPEÑO EN MI TRABAJO.	TA	A	I	D	TD
20.-CUANDO SALGO CON MIS AMIGOS LA MAYORIA DE LAS VECES ELIJO EL LUGAR A DONDE IREMOS.	TA	A	I	D	TD

- 21.-ME MOLESTA HABLAR DE MI TRABAJO CUANDO ESTOY FUERA DE EL.	TA	A	I	D	TD
22.-EN ALGUNAS OCASIONES HE PENSADO DEJAR MI TRABAJO PORQUE PIENSO QUE PUEDO DAR MAS.	TA	A	I	D	TD
23.-UNO DE MIS PASATIEMPOS FAVORITOS ES RESOLVER ACERTIJOS DE TODO TIPO.	TA	A	I	D	TD
24.-MI TIEMPO LIBRE LO APROVECHO PARA DESCANSAR.	TA	A	I	D	TD
25.-ES IMPORTANTE EXPRESAR MIS IDEAS EN EL TRABAJO.	TA	A	I	D	TD
26.-EN PROBLEMAS FAMILIARES DEJO QUE LOS DEMAS TOMEN LAS DECISIONES.	TA	A	I	D	TD
27.-ME INCOMODA DEJAR ACTIVIDADES SIN TERMINAR.	TA	A	I	D	TD
28.-CUANDO HAY ALGUNA DIFICULTAD PREFIERO RESOLVERLA YO MISMO.	TA	A	I	D	TD
29.-ME DIVIERTO HACIENDO COSAS QUE ME MANTIENEN A PRUEBA.	TA	A	I	D	TD
30.-ME ENOJO CONMIGO CUANDO NO APRENDO BIEN.	TA	A	I	D	TD
31.-NO SIGO TRABAJANDO EN UN PROBLEMA CUANDO LOS DEMAS SE HAN DADO POR VENCIDOS.	TA	A	I	D	TD
32.-A MENUDO ME FIJO METAS QUE SON MUY DIFICILES DE ALCANZAR.	TA	A	I	D	TD
33.-PREFIERO QUE ME PAGUEN POR LA CANTIDAD HECHA DE TRABAJO Y NO POR LAS HORAS QUE TRABAJO.	TA	A	I	D	TD
34.-LA GENTE SIEMPRE HA DICHO QUE SOY MUY TRABAJADOR.	TA	A	I	D	TD
35.-NO ME IMPORTA TRABAJAR AUNQUE EL RESTO DE LA GENTE SE ESTE DIVIRTIENDO.	TA	A	I	D	TD
36.-LA GENTE OPINA QUE A VECES DESCUIDO ASPECTOS IMPORTANTES DE MI VIDA POR TRABAJAR TANTO.	TA	A	I	D	TD
37.-DISFRUTO MAS TRABAJANDO QUE JUGANDO.	TA	A	I	D	TD

PARTE B

-1.- CONSIDERO SATISFECHAS MIS NECESIDADES ECONOMICAS.	TA	A	I	D	TD
2.- EN MI TRABAJO REALIZO ACTIVIDADES QUE ME GUSTAN.	TA	A	I	D	TD
3.- SOY ACEPTADO POR MI GRUPO DE AMIGOS.	TA	A	I	D	TD
4.- ME GUSTARIA TENER UN SUELDO MAYOR.	TA	A	I	D	TD
5.- CONSIDERO QUE HE LOGRADO ALCANZAR MIS METAS.	TA	A	I	D	TD
6.- NO DEJARIA MI TRABAJO AUNQUE EN ALGUN OTRO ME OFRECIERAN UN SUELDO MAYOR.	TA	A	I	D	TD
7.-ME PREOCUPA EL PERDER MI TRABAJO.	TA	A	I	D	TD
8.-ME GUSTA QUE RECONOZCAN MIS EXITOS.	TA	A	I	D	TD
9.-SOY APRECIADO POR LA GENTE QUE ME RODEA.	TA	A	I	D	TD
10.-LA CONVIVENCIA QUE TENGO CON MIS AMIGOS ES PROVECHOSA PARA ELLOS.	TA	A	I	D	TD
11.-ME CONSIDERO ACEPTADO POR MI GRUPO DE TRABAJO.	TA	A	I	D	TD
12.-ESTOY SATISFECHO CON MIS LOGROS.	TA	A	I	D	TD
13.-SI NO ME AUMENTAN EL SUELDO RENUNCIARE.	TA	A	I	D	TD
14.-FOMENTO MIS RELACIONES SOCIALES CON MI JEFE.	TA	A	I	D	TD
15.-CONFIO EN MIS SUPERIORES.	TA	A	I	D	TD
16.-NO TEMO HABLAR EN PUBLICO.	TA	A	I	D	TD

AUTOREALIZACION

2 2 3 2 2
 3 1 3 3 3
 3 3 3 1 3
 4 1 4 1 0
 4 0 4 4 4
 4 3 4 4 4
 0 1 3 1 1
 4 1 4 3 2
 3 1 3 3 3
 4 4 3 3 2
 3 3 2 3 2
 4 0 3 0 1
 3 4 4 4 3

TOTALES

44
 50
 42
 49
 56
 61
 44
 52
 52
 55
 45
 41
 61

4 2 2 2 4
 3 0 3 1 2
 2 0 4 1 2
 3 3 3 2 3
 3 2 2 3 2
 4 0 2 1 3
 3 1 3 2 3
 3 0 3 4 1
 4 0 4 0 0
 4 2 4 3 3
 3 2 3 3 3
 1 1 3 1 2
 4 1 1 2 3
 4 1 1 2 3
 1 1 2 1 2
 3 2 4 4 2
 2 0 4 1 2
 4 1 3 3 2
 3 1 3 3 4
 3 1 4 2 1
 3 1 2 3 2
 0, 0, 0, 0, 0,
 0, 0, 0, 0, 0,
 0, 0, 0, 0, 0,
 1 1 1 1 1

46
 36
 40
 40
 46
 39
 47
 46
 37
 44
 54
 33
 48
 48
 40
 39
 40
 52
 45
 45
 42

6. Interpretación de resultados.

De acuerdo a la puntuación de las preguntas se observó que no existe suficiente motivación de los trabajadores puesto que laboran sólo para obtener lo necesario, y mínimamente ocupan su tiempo libre en descansar sino, en otra actividad.

A través de correlaciones se determinó que las preguntas referentes a las necesidades fisiológicas y de afiliación no tienen relación directa con el logro.

Las personas encuestadas consideraron necesario el vestir ropa de marca famosa lo que refleja inseguridad; por otro lado se notó la falta de confianza de los trabajadores hacia sus superiores lo que los hace sentir aún más inseguros.

La mayoría de los sujetos se consideraron aceptados por su grupo de trabajo, ésto es tomado como logro personal.

Les agrada su trabajo, aunque sólo cubran necesidades elementales.

Una vez terminada la codificación y correlacionados los datos pudimos percibirnos de que la hipótesis planteada como tema central de la presente tesis en general no es aplicable a todos los sujetos cuestionados. En ciertos casos observamos algunos sujetos presentan un mayor número de necesidades satisfechas. Sin embargo su motivación de logro es muy baja. Podría decirse que estos individuos están satisfechos con lo obtenido es decir no tienen muchas ambiciones. Arbitrariamente afirmamos que algunos sujetos presentan un alto grado de conformismo, en consecuencia no aprovechan al máximo las prestaciones y servicios que la universidad les brinda, de acuerdo al contrato colectivo de trabajo. Por supuesto no podemos generalizar, sin embargo de acuerdo a la investigación realizada observamos que muchos trabajadores, especialmente los administrativos, realizan su trabajo de una manera mecánica, mas a pesar de esto parecen estar muy a gusto en su trabajo por lo que concluimos que no les interesa el cambio, siempre y cuando sus necesidades fisiológicas y de seguridad estén relativamente satisfechas, pues de acuerdo a algunos autores que realizaron estudios sobre la jerarquía de las necesidades de Maslow un nivel de necesidad no es requisito que se satisfaga siempre 100% para poder pasar al siguiente nivel y en la mayoría de los casos al llegar al último nivel de la jerarquía de las necesidades, este no ha sido satisfecho o simplemente la satisfacción se da en porcentajes muy bajos. Aún así no sabemos cual será la reacción del individuo si se diera el caso en el que pudiera escoger entre un trabajo más enriquecido y en el que actualmente tiene. Parece ser que la motivación que la administración de la universidad está empleando

no es la adecuada debido a que sabemos que la universidad brinda a sus trabajadores la oportunidad de superarse ya sea intelectual o económicamente, se les da la oportunidad de realizar actividades recreativas y deportivas y aún así de acuerdo a la investigación realizada son muy pocos los que aprovechen dicha oportunidad al máximo.

Tal vez las conclusiones a las que llegamos sean erróneas sin embargo queremos aclarar que el tiempo para realizar este trabajo fue muy corto y tal vez la información obtenida no fue la suficiente.

La hipótesis es válida para cierto número de sujetos ya que hay una correlación entre las necesidades y el logro.

Parece que estos individuos se fijan metas un tanto difíciles pero que ellos saben van a cumplir. La mayoría de ellos presentan ciertas características que se apegan, aunque no en su totalidad, a las que una persona con una alta necesidad de logro debe tener.

En ellos no se cumple la jerarquía de necesidades de acuerdo al esquema presentado por Maslow, aún cuando sus necesidades fisiológicas y de seguridad no han sido satisfechas en su totalidad, sucede que sus necesidades de afiliación y autorrealización son las que más les interesan a ellos. Es por eso que su necesidad de logro es mayor que la de sus compañeros.

CONCLUSIONES

Después de realizar nuestra investigación y obtenidos los resultados correspondientes, deducimos las siguientes conclusiones.

En primer lugar se corrobora la importancia de la psicología en la administración, resaltando el papel fundamental que tiene la motivación y su relación directa con los deseos y necesidades en especial el logro.

Pudimos comprobar que los trabajadores en cualquier organización, primero son seres humanos que necesitan de motivación para llevar a cabo sus tareas, y después son trabajadores.

Con base a ésto los administradores y los miembros del Departamento de personal de toda organización pueden aprovechar las necesidades y deseos que tienen los trabajadores para motivarlos y así obtener mayor índice de desempeño y eficiencia en las labores de éstos.

de la motivación utilizada para el desempeño de los trabajadores va a depender en buena medida el resultado de éstos. Puesto que el comportamiento de los trabajadores va a estar encaminado a satisfacer sus muchas necesidades, la motivación va a estar dirigida a la satisfacción de éstas. Mientras mayor realización de necesidades se tenga va a ser mayor la necesidad de logro, ya que tan pronto se satisface una necesidad otras van a exigir mayor atención.

Resalta la importancia de que las personas que no tienen sus necesidades fisiológicas y de seguridad, en un grado considerable no tienen necesidad de logro. Las necesidades que tienen relación directa con el logro son las de seguridad, estima y autorrealización.

Las personas trabajan por varias razones para adquirir dinero, adquirir cosas, lograr sus metas, crear innovaciones que sean útiles en su trabajo, ganarse el respeto de las personas que le rodean, socializar, o sea fomentar sus relaciones sociales, dominar a través de su autoridad o poder y no porque sea una necesidad específica innata para trabajar.

Las personas difieren notablemente en lo que consideran importante en la situación laboral, se puede esperar que la persona tienda a trabajar con la mayor intensidad y a estar más contenta en su trabajo, en el mismo grado en que su situación laboral le proporcione más en lugar de menos de aquello por lo que está trabajando.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

CAP. I

- 1) Blanchard y Hersey. *La Administración y el comportamiento humano*. pp. 36.
- 2) *Ibid.* pp. 37
- 3) *Ibid.* pp. 38
- 4) *Ibid.* pp. 42
- 5) A. H. Maslow. *Motivación y personalidad*. pp. 89.

BIBLIOGRAFIA

- APNAU, Jaime. Motivación y conducta. Barcelona. Editorial Fontsealla. 2a edición. 1979.
- BLANCHARD, Kenneth y Paul Hersey. La administración y el comportamiento humano. México. ed. Técnica 1970.
- Diccionario de Psicología. Barcelona. Progreso. 1975.
- Howell Williams C. Psicología Industrial y Organizacional, sus elementos esenciales. México. El manual moderno. 1979.
- Koontz Harold. Elementos de Administración. México. MC Graw Hill. 1987.
- Maslow Abraham. Motivación y Personalidad. Barcelona. Sigüeno. 1963.
- Meter Wilson. El Ámbito de la Motivación. México. 1975.