

ADSO 4155

Prof. Ana D. Merced-Torres

MOTIVACIÓN: MAXIMIZACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD

OBJETIVOS

- ✘ Explicar por qué la motivación es importante para las organizaciones e individuos y conocer el modelo básico de la conducta motivacional.
- ✘ Distinguir dos categorías fundamentales de las necesidades individuales y explicar la diferencia entre necesidades y deseos.
- ✘ Identificar a los grandes teóricos y exponer sus aportaciones al estudio de la motivación humana.
- ✘ Describir las conductas positivas y negativas que satisfacen las necesidades y mencionar los campos de las fuentes de motivación.
- ✘ Explicar las técnicas motivacionales para los empleados.

MOTIVACIÓN

Estímulo emocional
que nos hace actuar.

Puede ser por necesidad o un impulso
que activa ciertas conductas.

Si sabemos qué nos motiva, tendremos mayores posibilidades
de alcanzar nuestras metas personales y profesionales.

MOTIVACIÓN

- ✘ La conducta humana se encamina a una meta: satisfacer una necesidad.
 - + Ejemplo: respirar, comer, beber, descansar, ser aceptados, ser reconocidos, sentirse realizado y apreciado, soñar, desear, adquirir.
- ✘ Para conservar buenas relaciones humanas, es necesario conocer los motivos y las necesidades propias, así como las de los demás.

MODELO DE LA CONDUCTA HUMANA – PROCESO DE LA MOTIVACIÓN

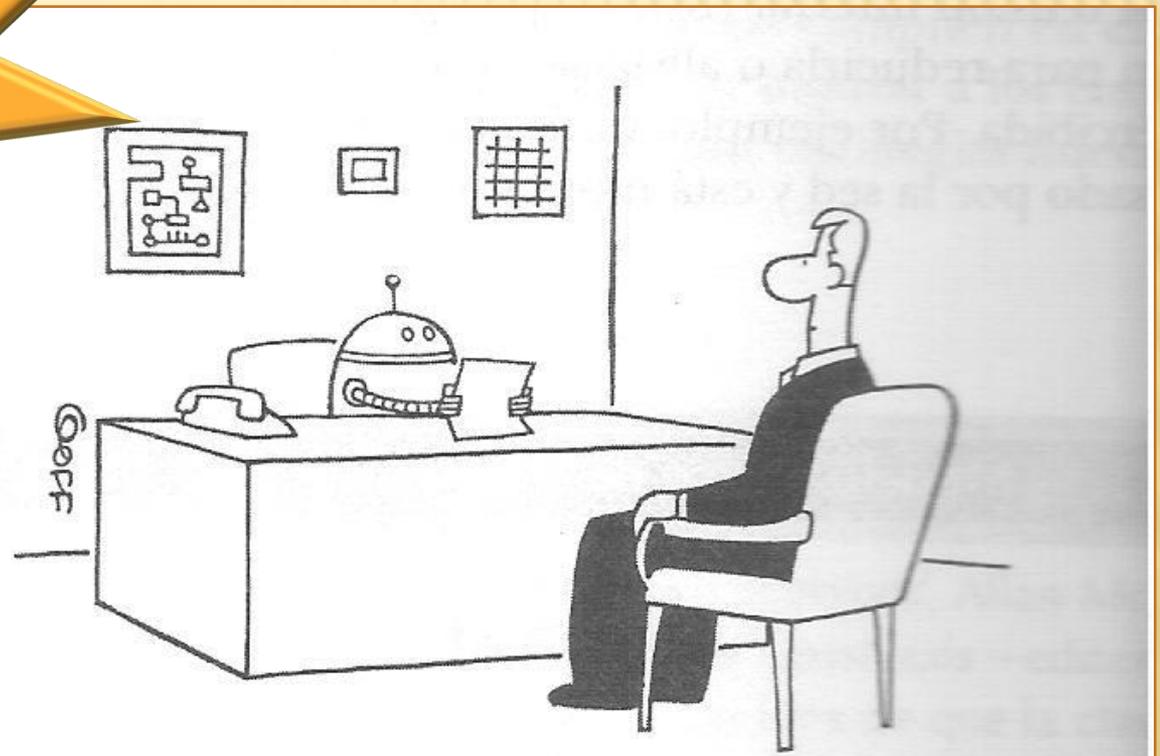


Todo ser humano tiene necesidades.

DESEOS VS. NECESIDADES

- ✘ Las necesidades pueden atenderse más fácilmente que los deseos.
 - + Ejemplo: un auto de lujo (deseo) vs. uno que gaste menos gasolina (necesidad)
- ✘ Tipos de necesidades
 - + Necesidades primarias – Exigencias para la vida: alimento, agua, aire, sueño, vivienda, sexo (éste último también para la supervivencia del grupo social)
 - + Necesidades secundarias – De origen psicológico: seguridad, afiliación o amor, respeto y autonomía

Mientras las necesidades básicas no se satisfagan, el resto de ellas carecerá de importancia.



“¿Cómo que en su currículum se dice que requiere alimento, agua y sueño?”

TEÓRICOS Y SUS VALIOSAS APORTACIONES

Abraham Maslow

Jerarquía de necesidades

Fisiológicas

Seguridad

Sociales

Estimación

Autorrealización

Frederick Herzberg

Teoría de los dos factores de la motivación (aplicación al mundo laboral)

Factores de higiene (conserva un nivel razonable de satisfacción entre los empleados)

Factores motivacionales (generan motivación y satisfacción en el trabajo: logro, progreso, reconocimiento)

David McClelland

Teoría de las necesidades adquiridas

A través del contacto cultural se adquiere un esquema de tres necesidades básicas: logro, poder y afiliación.

TEÓRICOS Y SUS VALIOSAS APORTACIONES

Víctor Vroom

- Teoría de las expectativas
- La motivación como un proceso de elección entre varias opciones
- Nos sentimos motivados por los resultados esperados de nuestras acciones.

Estos conceptos básicos nos ayudan a dirigirnos hacia los resultados deseados.

Todos estos teóricos exponen en sus teorías que toda conducta busca alcanzar algún objetivo para satisfacer una necesidad.

El reto de los gerentes en el presente es qué hacer para que los empleados se sientan importantes, conectados, útiles y motivados, sin importar edad ni su cultura.

APLICACIÓN DE LAS TEORÍAS MOTIVACIONALES

Modelo fundamental de la motivación



Si una necesidad no es atendida ocasiona tensión.

Si se alcanza la meta, individuo efectúa conducta constructiva.

Si no se alcanza puede elegir conductas con resultados positivos o negativos.

Es necesario reconocer posibles resultados para elegir mejor opción.

CÓMO MOTIVAR A LOS DEMÁS

Dado a que la decisión de obrar proviene de nuestro interior...

tenemos la responsabilidad , tanto si somos el líder como el seguidor, de influir en la motivación.

CAMPOS DE FUENTES MOTIVACIONALES

Grado de influencia posible
del líder

Fuentes de motivación
de los seguidores

Factores externos
(Mayor oportunidad de influir en la
motivación)

- Estilo de supervisión
- Cultura organizacional
- Tipo de trabajo
- Reconocimiento
- Ambiente (mobiliario)

Grado de influencia grande

Factores internos
(Menor posibilidad de influir)

- Disposición
- Deseos
- Valores
- Metas personales
- Ambiciones

Grado de influencia mediano

Factores tempranos

- Influencia genética
- Tamaño de la familia
- Experiencias infantiles
- Hermanos
- Progenitores

Grado de influencia bajo

MÉTODOS PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN

- × Venda, no hable (persuadir)
- × Deje que los demás tomen sus propias decisiones
- × Delegue, no imponga
- × Establezca metas
- × Escuche
- × Cumpla lo que dice
- × Sea consecuente
- × Diseñe un sistema de monitoreo
- × Críticas constructivas
- × Diseñe un plan de progreso
- × No emita juicios apresurados sobre estilos de trabajo
- × Use premios e incentivos
- × Estimule la camaradería y la amistad

Desempeño y motivación están estrechamente ligados.

Decisión de obrar proviene de nuestro interior.

GENERACIÓN X

- × Dinero
 - + Poseer cosas
- × Capacitación
 - + Perfeccionar destrezas y habilidades
- × Retroalimentación
 - + Necesidad de saber si el trabajo está bien hecho
- × Premios
 - + Boletos, cenas

GENERACIÓN Y

- × Dinero
 - + Perspectiva optimista de la vida.
 - + Objetivos ambiciosos
- × Capacitación
 - + Clave del éxito profesional es un alto nivel de escolaridad y la educación continua
- × Retroalimentación
 - + Aceptan cumplir metas a cambio de recompensas financieras

¿CÓMO MOTIVAR A LOS TRABAJADORES?

NUEVOS MÉTODOS PARA MOTIVAR A LOS TRABAJADORES

- ✘ Reconocimiento y aprecio de un trabajo bien hecho
- ✘ Participación en decisiones importantes
- ✘ Educación y capacitación mediante el enriquecimiento y ampliación del trabajo
- ✘ Rotación de turnos/puestos para contar con más tiempo disponible



Aunque el dinero y la seguridad siguen teniendo gran importancia, no son primordiales en la motivación de un empleado.

BIBLIOGRAFÍA

- ✘ Dalton, M., Hoyle, D.G., & Watts, M.W. (2007). Relaciones Humanas. Tercera Edición. México: International Thomson Editores, S. A. de C.V.