



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE BOLIVAR
POSTGRADO EN EDUCACION

LA INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL CAMPO LABORAL

Facilitador: Yusmelyz Caraballo

Enero-2008

INTRODUCCIÓN

- EN TÉRMINOS ACADÉMICOS LA MOTIVACIÓN SON AQUELLOS FACTORES CAPACES DE PROVOCAR, DIRIGIR Y MANTENER LA CONDUCTA HACIA UN OBJETIVO. CONOCER LOS MÓVILES DE LA MOTIVACIÓN ES TAN COMPLEJO COMO CONOCER LA NATURALEZA HUMANA. SI ANALIZAMOS LOS MOTIVOS POR LOS CUALES UNA PERSONA TRABAJA O APORTA SUS ESFUERZOS A UNA ORGANIZACIÓN, ENCONTRAREMOS QUE EXISTEN MUCHOS FACTORES, DESDE QUERER TENER DINERO QUE LE PERMITA POR LO MENOS CUBRIR NECESIDADES BÁSICAS, HASTA ASPIRACIONES SUPERIORES COMO LA AUTORREALIZACIÓN.

LA MOTIVACIÓN

- REFLEJA EL DESEO DE UNA PERSONA DE LLENAR CIERTAS NECESIDADES. ES OBVIO QUE NO SE VA A ENCONTRAR NINGUNA GUIA NI MÉTODOS UNIVERSALES PARA MOTIVAR A LA GENTE. EXISTEN FACTORES CAPACES DE PROVOCAR Y DIRIGIR LA CONDUCTA HACIA UN OBJETIVO.

TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

- EXISTEN DIFERENTES TEORÍAS DE PSICOLOGÍA SOBRE EL COMPORTAMIENTO HUMANO, LIGADAS A LA INDIVIDUALIDAD O HACIA LA ORGANIZACIÓN.
- DENTRO DE LAS TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN LABORAL, EXISTEN 2 TIPOS:
 1. LAS CENTRADAS EN EL CONTENIDO
 2. LAS CENTRADAS EN EL PROCESO.

1. TEORAS CENTRADAS EN EL CONTENIDO SON:

- **JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW;** PARTE DEL SUPUESTO QUE TODOS LOS INDIVIDUOS TIENEN CINCO NECESIDADES BÁSICAS QUE DEBEN SATISFACER: FISIOLÓGICAS, DE PROTECCIÓN, SOCIALES, DE CONSIDERACIÓN Y ESTIMA, Y DE AUTO DESARROLLO.
- **NECESIDADES APRENDIDAS DE MC CLELLAND;** INVESTIGA TRES NECESIDADES QUE IMPULSAN LA CONDUCTA HUMANA: LOGRO, PODER Y AFILIACIÓN.
- **MODELO JERÁRQUICO DE ALDERFER;** BASA SUS INVESTIGACIONES EN EL MODELO DE MASLOW. LAS NECESIDADES BÁSICAS ESTÁN ENGLOBADAS EN TRES NIVELES: DE EXISTENCIA, DE RELACIÓN, DE CRECIMIENTO O DESARROLLO PERSONAL.
- **TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG;** AMBIENTALES Y MOTIVADORES

2. TEORÍAS CENTRADAS EN EL PROCESO (1)

- **TEORÍA DE LA EQUIDAD DE ADAMS;** SOSTIENE QUE EN EL ENTORNO LABORAL, LOS INDIVIDUOS ESTABLECEN UNAS COMPARACIONES ENTRE LAS CONTRIBUCIONES QUE REALIZAN A LA EMPRESA (ENTRADAS) Y LAS RETRIBUCIONES QUE RECIBEN DE LA EMPRESA (SALIDAS).
- **TEORÍA DE LAS EXPECTATIVAS DE VROOM;** SE BASA EN DOS PREMISAS; 1. LAS PERSONAS SABEN LO QUE QUIEREN DE SU TRABAJO, Y COMPRENDEN QUE DEPENDE DE SU DESEMPEÑO EL CONSEGUIR O NO LAS RECOMPENSAS DESEADAS. 2. EXISTE UNA RELACIÓN ENTRE EL ESFUERZO QUE SE REALIZA Y LA EJECUCIÓN O EL RENDIMIENTO DE TRABAJO.

2. TEORÍAS CENTRADAS EN EL PROCESO (2)

- **TEORÍA DEL ESFUERZO DE SKINNER;** SE FUNDAMENTA EN TRES VARIABLES CENTRALES: ESTÍMULO, RESPUESTA, RECOMPENSA.
- **TEORÍA DEL ESTABLECIMIENTO DE METAS;** EL SUJETO DEBE SER CONSCIENTE DE LA META, Y DEBE ACEPTAR QUE LA META ES ALGO POR LO QUE DESEA TRABAJAR.
- **TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y EXTRÍNSECA.**

LA MOTIVACIÓN COMO INFLUENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL (1):

- UNA DE LAS FORMAS MÁS EFICACES DE APRENDER ACERCA DE LA MOTIVACIÓN, CONSISTE EN EXAMINARLA DESDE UN PUNTO DE VISTA PERSONAL:
- **¿QUE MOTIVA A LOS TRABAJADORES DE HOY?**
- UNA POSIBLE RESPUESTA, ES LA RETRIBUCIÓN ECONÓMICA. LA GENTE TRABAJA PORQUE NECESITA ALIMENTARSE, VESTIRSE, SOSTENER SU HOGAR Y VELAR POR EL BIEN DE SU FAMILIA.

LA MOTIVACIÓN COMO INFLUENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL (2):

- EL TRABAJO CONSTITUYE UN RASGO ESPECÍFICO DE LA ACTIVIDAD HUMANA: ES UN COMÚN DENOMINADOR Y UNA CONDICIÓN IMPRESCINDIBLE PARA LA EXISTENCIA DE LA VIDA SOCIAL.
- POR ELLO EL PROCESO HISTÓRICO DE DESARROLLO DE LA HUMANIDAD SE FUNDAMENTA EN EL TRABAJO, ES EL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN QUE HACE EL HOMBRE DE LA NATURALEZA Y ESTA A SU VEZ REACCIONA SOBRE EL HOMBRE MODIFICÁNDOLO: "EL TRABAJO".

LA MOTIVACIÓN COMO INFLUENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL (3):

- SIN EMBARGO, DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONÓMICO, LO QUE INTERESA ES EL HECHO DE QUE EL TRABAJO EN SI ES EL ELEMENTO ESENCIAL DEL PROCESO DE PRODUCCIÓN, Y A SU VEZ ESTE CONSISTE EN APLICAR UN DETERMINADO ESFUERZO, FÍSICO O PSÍQUICO, SOBRE UN OBJETIVO CON LA FINALIDAD DE TRANSFORMARLO.
- LA OBSERVACIÓN DE LA REALIDAD MUESTRA UNA GRAN VARIEDAD DE TIPOS DE TRABAJOS COMO BIENES Y SERVICIOS. SIN EMBARGO TODO TRABAJO POR DISTINTO QUE SEA, SUPONE ESFUERZO HUMANO Y COMO TAL UN GASTO DE LAS POTENCIAS DEL HOMBRE. DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL INDIVIDUO, EL TRABAJO PUEDE CONSIDERARSE COMO UNA CATEGORÍA ABSTRACTA.

LA MOTIVACIÓN COMO INFLUENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL (4):

- ASIMISMO PUEDE TOMAR ASPECTOS MUY DIFERENTES SEGÚN SEAN LOS MEDIOS DE PRODUCCIÓN A SU DISPOSICIÓN Y SEGÚN SEAN LOS TIPOS DE RELACIONES, QUE A TRAVÉS DEL TRABAJO, SE ESTABLEZCAN ENTRE LOS HOMBRES. AMBAS CONDICIONES SE INTERRELACIONAN MUTUAMENTE, Y DE HECHO CARACTERIZAN LOS DISTINTOS MODOS DE PRODUCCIÓN DE LA HISTORIA DE LA HUMANIDAD.

LA MOTIVACIÓN COMO INFLUENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL (5):

- DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL TRABAJO, HAY UN HECHO HISTÓRICO FUNDAMENTAL: A PARTIR DE UN DETERMINADO MOMENTO EL HOMBRE ES CAPAZ DE PRODUCIR CON SU TRABAJO MÁS DE LO QUE NECESITA PARA VIVIR, ES DECIR, APARECE UN EXCEDENTE.
- LA APARICIÓN DEL EXCEDENTE ES UN FENÓMENO QUE ADEMÁS DE PERMITIR UN INTERCAMBIO Y FAVORECER LAS POSIBILIDADES DE PROGRESO, ES CAUSA NECESARIA PARA QUE SURJA LA EXPLOTACIÓN. A LO LARGO DE LA HISTORIA LA EXPLOTACIÓN HA TOMADO VARIAS FORMAS: **ESCLAVITUD, SERVIDUMBRE, ASALARIADOS.**

LA MOTIVACIÓN COMO INFLUENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL (5):

- LA EXISTENCIA DEL TRABAJO ASALARIADO VIENE CONDICIONADA POR LA GENERALIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN DE MERCANCÍAS, HASTA LLEGAR A LA SITUACIÓN EN QUE EL MISMO TRABAJO ES UNA MERCANCÍA QUE COMO TAL, SE COMPRA Y SE VENDE EN EL MERCADO.
- EXIGE LA EXISTENCIA DE UN TRABAJADOR LIBRE (CON CAPACIDAD JURÍDICA Y REAL) Y DE UNA MASA DE INDIVIDUOS CUYA ÚNICA POSESIÓN SEA SU PROPIA CAPACIDAD DE TRABAJAR. ESTOS ASALARIADOS, POR LA VENTA DE SU CAPACIDAD DE TRABAJO, PUEDEN OBTENER A CAMBIO, LAS DEMÁS MERCANCÍAS NECESARIAS PARA SU SUBSISTENCIA.

CREENCIAS RACIONALES RELATIVAS AL COMPORTAMIENTO ASERTIVO EN EL CAMPO LABORAL (1):

1. ES PREFERIBLE TENER PENSAMIENTOS POSITIVOS, PERO A VECES ES DIFÍCIL MANTENERLOS.
2. HAZ LO QUE QUIERES HACER, SIEMPRE Y CUANDO RESPETES LOS DERECHOS DE LOS DEMÁS.
3. NORMALMENTE SOMOS RESPONSABLES DE MUCHAS COSAS QUE NOS SUCEDEN EN LA VIDA, PERO OTRAS SON INCONTROLABLES Y NO PODEMOS 'REMEDIARLAS.

CREENCIAS RACIONALES RELATIVAS AL COMPORTAMIENTO ASERTIVO EN EL CAMPO LABORAL (2):

4. TENEMOS DERECHO A CAMBIAR DE IDEA, SIEMPRE QUE NOS HAGAMOS RESPONSABLES DE SUS CONSECUENCIAS. NO OBSTANTE, EL CAMBIO EXCESIVO PUEDE HACER QUE LOS DEMÁS NO CONFÍEN EN NOSOTROS.
5. LAS EXPRESIONES DE EMOCIONES ADECUADAS A LA SITUACIÓN HACEN QUE LAS OTRAS PERSONAS CONOZCAN MEJOR LO QUE SENTIMOS HACIA LO QUE SUCEDE.

CREENCIAS RACIONALES RELATIVAS AL COMPORTAMIENTO ASERTIVO EN EL CAMPO LABORAL (3):

6. LA INERCIA Y LA PASIVIDAD NO SON LA MEJOR FORMA DE ARREGLAR LAS COSAS. SER ACTIVO Y DECIDIDO SUELE SER UN MEJOR PLANTEAMIENTO.
7. EL ABORDAR TAREAS DIFÍCILES DA PRACTICA Y HACE QUE CADA VEZ SEAN MÁS FÁCILES. LA CONFIANZA EN UNO MISMO PUEDE VENIR DESPUÉS DE ESTO.

CREENCIAS RACIONALES RELATIVAS AL COMPORTAMIENTO ASERTIVO EN EL CAMPO LABORAL (4):

8. FRECUENTEMENTE LAS COSAS QUE SON INCÓMODAS Y MOLESTAS DE HACER SUELEN TRAER MAYORES BENEFICIOS QUE LAS COSAS FÁCILES.
9. EL EXCESO DE AUTOCONTROL BLOQUEA EL SENTIR Y EXPRESAR MUCHOS SENTIMIENTOS, EN MUCHAS OCASIONES HAY QUE DEJAR QUE LA SITUACIÓN SE DESENVUELVA DE FORMA NATURAL.

CREENCIAS RACIONALES RELATIVAS AL
COMPORTAMIENTO ASERTIVO
EN EL CAMPO LABORAL (5):

10. NADIE ES PERFECTO; EXPRÉSALO CUANDO TIENES RAZÓN Y ADMÍTELO CUANDO NO LA TIENES.
11. TU COMPORTAMIENTO ES MAS IMPORTANTE QUE QUIEN ERES. AUNQUE LA GENTE NO PUEDA LEER MI MENTE, PUEDE, SIN EMBARGO, OBSERVAR MI COMPORTAMIENTO.

**CREENCIAS RACIONALES RELATIVAS AL
COMPORTAMIENTO ASERTIVO
EN EL CAMPO LABORAL (6):**

12. SI TE IMPORTA UNA RELACIÓN, DI
QUE "SI" CUANDO PUEDas.

13. LA NEGOCIACIÓN Y EL COMPROMISO
SOLUCIONAN LAS DISPUTAS.

¡PÓNGASE EN ACCIÓN!

- A TODOS USTEDES LES FUERON DADOS DOS DONES: SU MENTE Y SU
- TIEMPO. DEPENDE DE USTEDES HACER LO QUE LES PLAZCA CON AMBOS. CON CADA BILLETE QUE LLEGÁ A SUS MANOS, USTED Y SÓLO USTED TIENE EL PODER DE DETERMINAR SU PROPIO DESTINO. GÁSTELO TONTAMENTE, Y ELEGIRÁ SER POBRE. GÁSTELO EN OBLIGACIONES, Y PASARÁ A SER MIEMBRO DE LA CLASE MEDIA. INVIÉRTALO EN SU MENTE Y APRENDA CÓMO ADQUIRIR INVERSIONES, Y ESTARÁ ELIGIENDO LA RIQUEZA COMO OBJETIVO PARA SU FUTURO. LA ELECCIÓN ES SUYA Y SOLAMENTE SUYA. TODOS LOS DÍAS CON CADA BILLETE, USTED DECIDE SER PARTE DE LA CLASE MEDIA, POBRE, O RICA.

¡PÓNGASE EN ACCIÓN!

- ELIJA COMPARTIR ESTE CONOCIMIENTO CON SUS HIJOS, Y ESTARA ELIGIENDO PREPARARLOS PARA EL MUNDO QUE LOS AGUARDA. NADIE MÁS LO HARÁ.
- USTED Y EL FUTURO DE SUS HIJOS ESTARAN DETERMINADOS POR LAS ELECCIONES QUE HAGA HOY Y NO MAÑANA.
- LE DESEAMOS MUCHA RIQUEZA Y UNA GRAN FELICIDAD EN ESTE FABULOSO DON LLAMADO VI DA.

ROBERT KIYOSAKI SHARON LECHTER