

# Ficha Técnica:

## Motivación Laboral

### Preguntas Claves:

- ¿Qué es la motivación laboral?
- ¿Para qué se utiliza el diagnóstico motivacional?
- ¿Cuándo se realiza un diagnóstico motivacional?
- ¿Quién realiza el diagnóstico motivacional?

### Desarrollo:

#### ¿Qué es la motivación laboral?

Es la cantidad de esfuerzo que invierte una persona para alcanzar una meta o realizar una tarea.

#### ¿Para qué se utiliza el diagnóstico motivacional?

Para conocer las variables que dificultan el logro de metas y usar esa información para mejorar el desempeño, aumentar el compromiso y contribuir a mejorar el clima organizacional.

#### ¿Cuándo se realiza un diagnóstico motivacional?

Cuando existe insatisfacción laboral, falta de compromiso, bajo rendimiento laboral o tensión organizacional.

#### ¿Quién realiza el diagnóstico motivacional?

Preferentemente el área de recursos humanos de la organización, o un consultor externo.

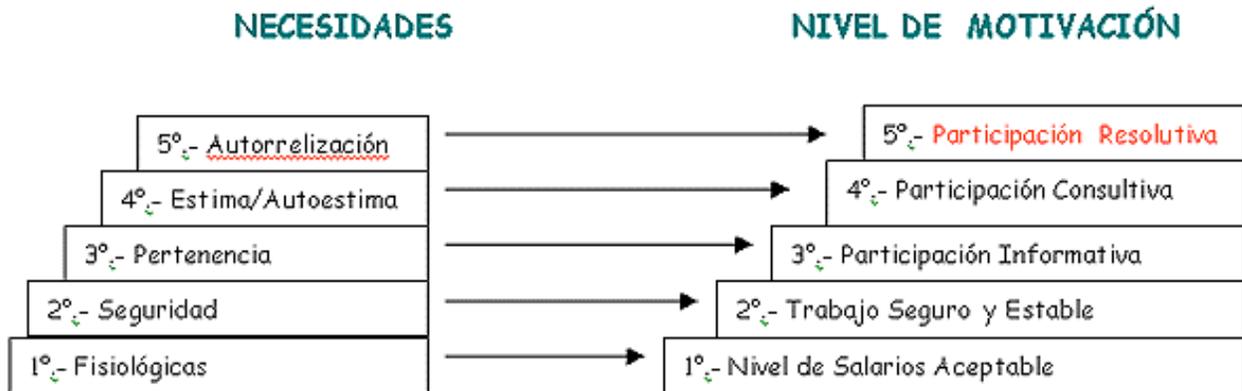
### Modelo de Motivación por Necesidades

En este modelo, los niveles de motivación siguen el orden de las necesidades propias de cada persona. Cada vez que logro satisfacer un nivel de motivación, surge en la persona la motivación por alcanzar el nivel siguiente. Si trabaja con personas desmotivadas, entiéndalas como producto del estancamiento en alguno de los peldaños motivacionales.

Luego indague tanto las condiciones organizacionales como personales de quienes trabajan con usted. Pregúntese:

- ¿Qué está sucediendo?,
- ¿Cuáles son los motivos de esta parálisis?.

Explore qué sucede con quien usted trabaja.



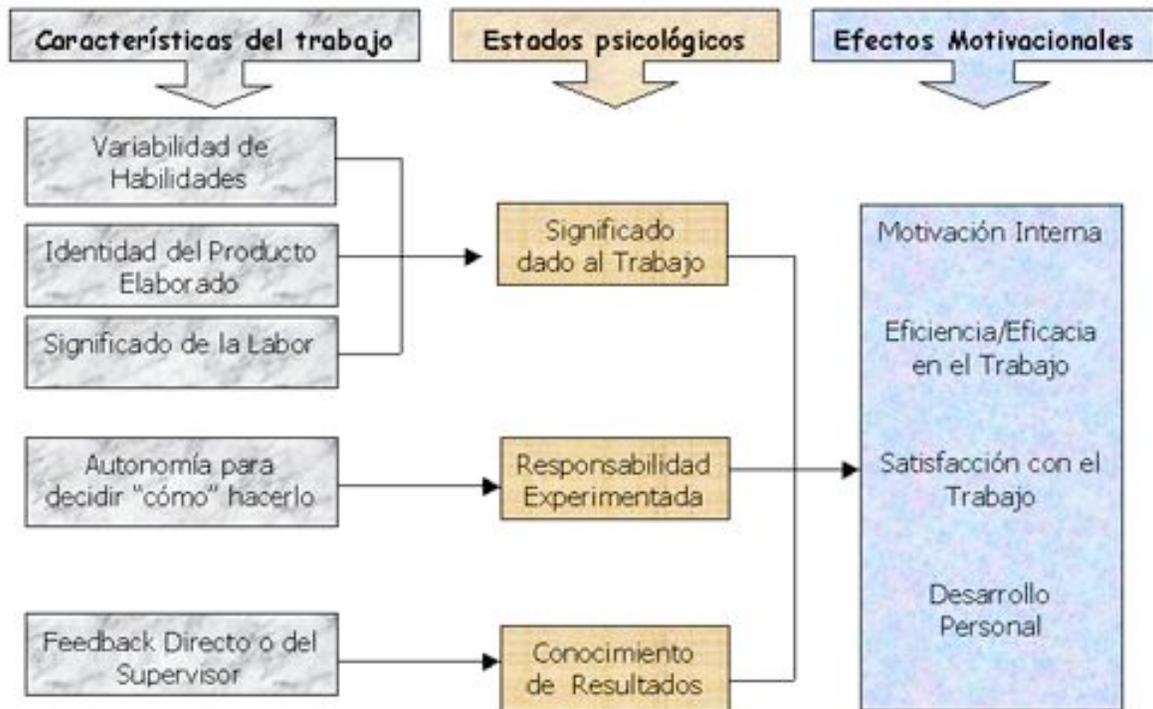
Lo primero que motivará a su equipo de trabajo será tener un nivel mínimo y aceptable de sueldo, que le permita asegurar la satisfacción de sus necesidades fisiológicas. Apenas este nivel se encuentra satisfecho, aparecerá la motivación de contar con seguridad laboral.

Una vez que el trabajo se presenta estable, la persona presentará motivaciones acerca de lo que sucede en la empresa, para constituirse en un miembro con derecho propio dentro de ella, es decir una persona que se identifica desde el sistema organizacional.

Posteriormente surgirá en ellos la motivación hacia una Participación Informativa, la que podrá ser conseguida en sistemas organizacionales que informan adecuadamente a sus trabajadores.

Luego los integrantes del equipo aspirarán a niveles motivacionales dados por la Participación Consultiva. Es decir, una institución que les permita opinar y escuche sus inquietudes e ideas.

Una vez satisfecha la participación consultiva, la motivación se orientará hacia la Participación Resolutiva, la cual abarca desde una participación minoritaria en la toma de decisiones, hasta la autogestión laboral.



En primer lugar usted debe comprender el eje inicial con los cinco elementos que caracterizarán al trabajo. De esta manera, la variabilidad de habilidades requeridas tendrá que ver con las diferentes habilidades que demanda la realización de un trabajo:

- **La identidad** tiene que ver con reconocer mi trabajo, en términos de intención y esfuerzo, puesto en el producto elaborado.
- **El significado** dice relación con el impacto que produce en otros la labor que yo desarrollo.
- **La autonomía** se vincula al grado de libertad e independencia en la realización del trabajo.
- **La retroalimentación** es el grado en que las actividades realizadas entregan información directa y clara sobre el desempeño. Se relacionará con el entendimiento que tengo de lo que estoy haciendo.

Las características de variabilidad de habilidades, significado de la labor e identidad del producto elaborado influirán en el significado dado por la persona al trabajo, haciendo que el trabajo sea experimentado con o sin sentido.

- **La autonomía** se relaciona con los niveles de responsabilidad experimentada por el sujeto en relación con el producto elaborado.

La existencia y calidad del feedback me entregará el grado de conocimiento de los resultados obtenidos por mi trabajo.

Estos estados psicológicos repercutirán en los procesos motivacionales de la persona, influyendo aspectos vinculados a la:

- Eficiencia,
- Eficacia,
- Satisfacción personal
- Desarrollo personal.