

# MOTIVACIÓN

# Indice

- Concepto de Motivación
- Importancia de la Motivación
- Clasificación de Teorías (contenido y de proceso)
- Motivación en la gestión empresarial
- Caso práctico
- Conclusiones
- Recomendaciones

# Concepto

- “La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía.”
- *“La motivación es un termino genérico que se aplica a un amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares.”*

# Proceso de motivación

Necesidad insatisfecha —————> Tensión ———>  
impulsos —————> Búsqueda del  
comportamiento —————> Necesidad  
satisfecha —————> Reducción de la tensión.

# La importancia de la motivación

- La motivación se convierte en un factor importante, ya que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador hacia el logro de objetivos que interesan a las organizaciones y a la misma persona. Por esta razón, los administradores o gerentes deberían interesarse en recurrir a aspectos relacionados con la motivación, para coadyuvar a la consecución de sus objetivos.

- La motivación, aun siendo un factor esencial del rendimiento individual y dentro del concepto de empresa moderna, no es el único factor a considerar. Otras variables como el esfuerzo, la capacidad y la experiencia previa, también influyen en el rendimiento.

# Clasificación de las teorías sobre la Motivación

- Teorías de Contenido:

Centran su atención en los factores internos a la persona. Estas teorías pretenden determinar las necesidades individuales al explicar la satisfacción en el trabajo, la conducta del trabajador y los sistemas de recompensa. (Específica)

- Teorías de Proceso:

Describe y analiza como se estimula, se orienta se mantiene y se detiene al conducta. (resultados)

# TEORIA DE NECESIDADES DE MASLOW



# TEORIA ERC DE ALDERFER

Categoriza las necesidades como:

- **Existencia:** necesidades que se ven satisfechas por factores como los alimentos, el aire, el agua, el salario y las condiciones laborales.
- **Relación:** necesidades que se satisfacen mediante relaciones sociales e interpersonales significativas.
- **Crecimiento:** necesidades satisfechas por el individuo que hace aportaciones creativas o productivas.

# Comparaciones entre las teorías de Maslow y Alderfer

## Necesidades de Maslow

5. **Autorrealización:** Necesidad de sentirse realizado, de crecer.

Empleados que produzcan trabajos de alta calidad puede ser un medio de autorealizarse, mientras que para otros puede ser producir ideas creativas y útiles.

4. **Estima:** Necesidad de autoestima (Dándoles trabajos interesantes, retroalimentación por su desempeño).

3. **De Pertenencia:** Necesidad de interacción, afiliación, amor ( que se sienta parte integral de la empresa)

2. **De seguridad:** Necesidad de no sentirse en un ambiente seguro de trabajo, normas definidas con claridad.

1. **Fisiológicas:** Necesidad de alimentos, bebidas, albergue y alivio del dolor.

## Necesidades de Alderfer

3. **Crecimiento:** Necesidad de sentirse realizado, de crecer.

Empleados que produzcan trabajos de alta calidad puede ser un medio de autorealizarse, mientras que para otros puede ser producir ideas creativas y útiles.

3. **Crecimiento:** Necesidad de autoestima (Dándoles trabajos interesantes, retroalimentación por su desempeño).

2. **De Relación:** Necesidad de interacción, afiliación, amor ( que se sienta parte integral de la empresa)

1. **Necesidad de existencia:** Necesidad que se satisfacen con mantener relaciones interpersonales.

1. **Necesidad de Existencia:** necesidades satisfechas por factores como agua, alimentos, el salario.

# TEORIA DE MOTIVACIÓN- HIGIENE DE HERZBERG

Establece que la satisfacción en el trabajo es el resultado de la presencia de motivadores intrínsecos y que la insatisfacción se debe a la ausencia de factores externos.

**Extrínsecas:** salario, condiciones laborales, la calidad de relaciones personales, entre otros.

**Intrínsecas:** Logro, reconocimiento, responsabilidad, ascenso, entre otros.

# TEORIA DE LAS NECESIDADES APRENDIDAS DE McCLELLAND

- Las tres necesidades aprendidas son:
  - **Logro:** El impulso de sobresalir, en relación con un grupo de estándares y la lucha por el éxito.
  - **Afiliación:** El deseo de relaciones amistosas y cercanas.
  - **Poder:** La necesidad de que otros se comporten en una forma en que no se comportarían.

# TEORIAS DE PROCESO SOBRE LA MOTIVACION

- **TEORIA DE LA EXPECTATIVA:** Ayuda a explicar porque muchos empleados no están motivados en sus trabajos y simplemente hacen lo mínimo para mantenerse.
  - Esta enfocada en valores del desempeño:
    - » Producción
    - » Ausentismo
    - » Rotación
- **TEORIA DE LA EQUIDAD:** La esencia de esta teoría radica en la comparación que hacen los empleados sobre la recompensa que reciben sus esfuerzos con las que reciben sus compañeros de trabajo en situaciones similares.

- **TEORIA DE LA FIJACION DE OBJETIVOS:** Los objetivos son logros específicos que un individuo trata de conseguir, el objeto de una acción.

A continuación se describen una secuencia de sucesos para la fijación de objetivos:

- Preparar a los empleados, aumentando la interacción personal, la comunicación, el entrenamiento y los planes de acción para la fijación de objetivos
- Resaltar los atributos de los objetivos, que deban ser comprendidos por el jefe y por los subordinados
- Llevar a cabo controles intermedios para poder realizarlos ajustes necesarios en los objetivos.
- Realizar una revisión final: para comprobar los objetivos propuestos, los modificados y los alcanzables

# MOTIVACIÓN EN LA GESTION EMPRESARIAL Y DESEMPEÑO EN EL TRABAJO

- El comportamiento es causado, motivado y orientado hacia objetivos. En tal sentido, mediante el manejo de la motivación, el administrador puede operar estos elementos a fin de que su organización funcione más adecuadamente y los miembros de ésta se sientan más satisfecho.

*La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona.” En ese mismo contexto, F. Stoner, señala que: “todos los administradores enfrentan un reto enorme: motivar a los empleados para que produzcan los resultados deseados, con eficiencia, calidad e innovación”.*

# Motivación de empleados

- Los tres tipos principales de programas motivacionales son:
  - a. Programas de pagos de incentivos
  - b. Enriquecimiento del puesto
  - c. Administración de objetivos

# Motivadores Positivos

1. **Asignación de responsabilidades**
2. **Reconocimiento de lo que hacemos**
3. **Sentir que mejoramos**
4. **Expansión del conocimiento**
5. **Pocos controles y más libertades**
6. **Autoridad para firmar tareas de su propia actividad**
7. **Conocimiento de ser escuchado**
8. **Conocimiento de que se le mantiene informado.**

# MOTIVADORES NEGATIVOS

1. Más políticas y restricciones
2. Demasiadas normas
3. Incremento de la supervisión
4. Tareas adicionales sin ningún propósito definido
5. Poca responsabilidad asignada o el sentimiento de que sólo le asignan partes difíciles del trabajo.

# Caso Práctico

# Conclusiones

- La motivación en el personal si es un factor esencial en la producción de una empresa, ya que los empleados eligen de una manera consciente y racional la dirección en la cual orientan sus esfuerzos.
- Los empleados difieren en las formas en que perciben sus tareas y sus respuestas a estas percepciones, las actividades que para un observador externo parecen ofrecer niveles de variedad, autonomía, motivación etc. , que pueden parecer rutinarias al empleado.
- La conducta del empleado puede ser modificada al recompensar o reforzar los modos de conducta deseados.
- El hecho que el empleado esté satisfecho con el trabajo que realiza, no implica que se encuentre motivado para ofrecer el máximo de esfuerzo.
- La producción de la empresa se dará conforme al grado de motivación que presenta cada empleado y éste ofrezca a la empresa la cantidad de esfuerzo para producir.

Gracias por su  
atención