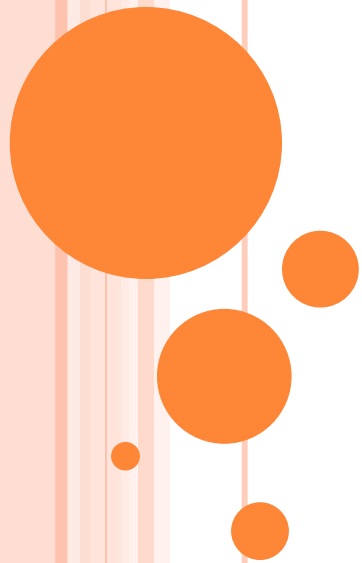


CONCEPTOS BÁSICOS DE MOTIVACIÓN



TEORÍAS DE LAS NECESIDADES

- La teoría de la jerarquía de Maslow,
- La teoría de la motivación-higiene,
- La teoría ERC
- La teoría de las necesidades de McClelland.

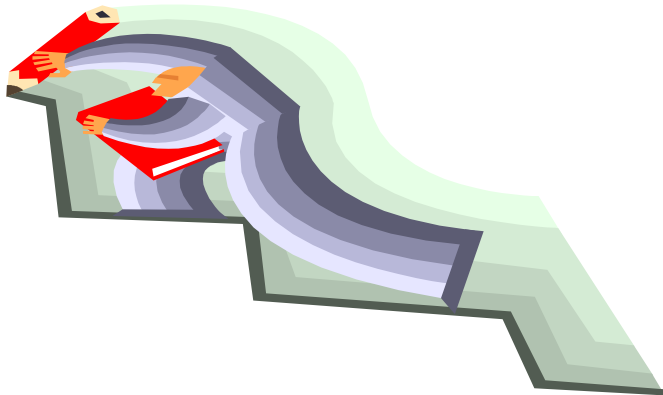
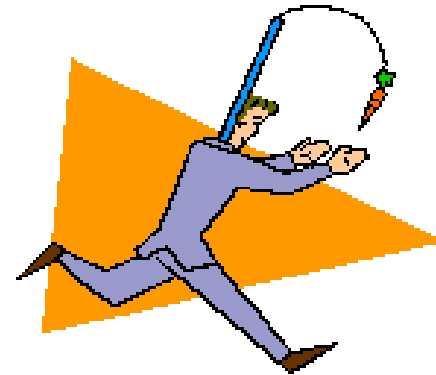


Motivación

- Son esfuerzos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia, del individuo por conseguir una meta.

- Son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación.

Motivación, en pocas palabras, es la Voluntad para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.



Son las actitudes que dirigen el comportamiento de una persona hacia el trabajo y lo apartan de la recreación y otras esferas de la vida. "Es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado".

PRIMERAS TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow

Conforme se satisfacen las necesidades básicas, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos más elevados.



El impulso por convertirse en lo que uno es capaz de ser. Crecimiento, desarrollo de potencial propio, y autorrealización.

5. Autorrealización



4. De estima

Factores internos de estima como respeto por uno mismo, autonomía, y factores externos como posición, reconocimiento y atención.



3. Sociales

Afecto, sensación de formar parte de un grupo, aceptación, amistad



2. De seguridad

Defensa y protección de daños físicos y emocionales



1. Fisiológicas

Hambre, sed, y las necesidades de abrigo, sexo, y otras de carácter orgánico.

De orden inferior: se satisfacen externamente

De orden superior: se satisfacen internamente

TEORÍA JERÁRQUICA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW

Necesidades fisiológicas

Necesidad de respirar
Necesidad de beber agua
Necesidad de comer
Necesidad de dormir

Necesidades de Seguridad:

Necesidad de eliminar los desechos
Necesidad de sexo
Seguridad de empleo
Seguridad de ingresos y recursos

Afiliación o

Desarrollo afectivo del individuo
Necesidades de asociación, participación y aceptación.
En el grupo de trabajo: la amistad, el afecto y el amor.

Estima o Reconocimiento:

El individuo necesita algo más que ser un miembro de un grupo,
es necesario el recibir reconocimiento de los demás en término de respeto, estatus, prestigio, poder, etc.

Se refieren a la manera en que se reconoce el trabajo del personal, se relaciona con la autoestima.

Autorrealización:

A través de su satisfacción personal, encuentran un sentido a la vida mediante el desarrollo de su potencial en una actividad.

Se llega a esta cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados.

TEORÍA X Y TEORÍA Y



Douglas
Mc
Gregor
postuló 2
puntos de
vista
sobre los
seres
humanos.

Teoría X, a los empleados no les gusta su trabajo, son flojos, rehúsan las responsabilidades, y deben ser obligados a trabajar..

Premisas adoptadas por los gerentes de acuerdo con la Teoría X

- A los empleados por naturaleza les disgusta el trabajo, y por esto tratan de evitarlo.
- Para conseguir las metas, deben ser inspeccionados, amenazados con castigos, controlados e inclusive hasta reprimidos, para lograrlas.
- Los trabajadores evitan responsabilidades y pedirán instrucciones formales siempre que puedan.
- Gran parte de los empleados buscan la seguridad extrema y además demuestran poca ambición.

Teoría Y, a los empleados les gusta el trabajo, son creativos, buscan responsabilidades y pueden dirigirse ellos mismos

Premisas adoptadas por los gerentes de acuerdo con la Teoría Y

- Los empleados observan al trabajo como algo natural como descansar y jugar.
- Las personas se dirigen y controlan si se encuentran comprometidos con sus objetivos.
- La persona promedio, puede aprender a aceptar, y hasta buscar responsabilidades.
- La habilidad de tomar decisiones innovadoras se encuentra difundida en todos los hombres y no es necesariamente propiedad exclusiva de las personas que ocupan puestos gerenciales.



HERZBERG

MOTIVACIÓN-HIGIENE

e basó en la certeza que la relación entre un individuo con su trabajo es elemental y que su actitud hacia su trabajo puede determinar el éxito/fracaso del individuo,

Factores motivadores:

- Incluye el trabajo, el reconocimiento, la responsabilidad y los ascensos.
- Las personas cuando se sienten bien en su trabajo son distintas a cuando se sienten mal.
- Se relaciona con los sentimientos positivos de los empleados acerca de su trabajo.
- Los factores motivadores son intrínsecos, el progreso, la responsabilidad, el reconocimiento y logros están vinculados con la satisfacción.
- Los factores extrínsecos como la supervisión, salario, normas de la compañía, y condiciones laborales están relacionados con la insatisfacción.

Factores de higiene:

Incluye las políticas de administración de la organización, la supervisión técnica, el sueldo o salario, las prestaciones, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales.

Todos estos se relacionan con los sentimientos negativos de las personas hacia su trabajo y con el ambiente en el cual éste se realiza.

Los factores de higiene son extrínsecos, actúan como recompensas a causa del alto desempeño si la organización lo

TEORIAS CONTEMPORANEAS DE MOTIVACIÓN

TEORÍA ERC

Clayton Alderfer, está en concordancia con Maslow y argumenta que no son cinco sino tres los grupos de necesidades fundamentales de las personas:

Necesidades de existencia:

Fisiológicas y seguridad

Que son las necesidades materiales, que se satisfacen con el alimento, el agua, el aire, las remuneraciones, las prestaciones y las condiciones de trabajo adecuadas.

Necesidades de relación:

Sociales

Se satisfacen al establecer y mantener relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, con los jefes, subordinados, amigos y la familia.

Necesidades de crecimiento:

Estima y autorrealización

Es el anhelo interior de una persona de hallar oportunidades para desarrollarse cuando hace contribuciones creativas o productivas al trabajo.

Diferencias con Maslow

- Es posible que estén activas 2 o mas necesidades
- Si se reprimen las necesidades Superiores se acentúan las inferiores

TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MCCLELLAND

Necesidad de logro:

Se refiere al esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito.

Necesidad de poder:

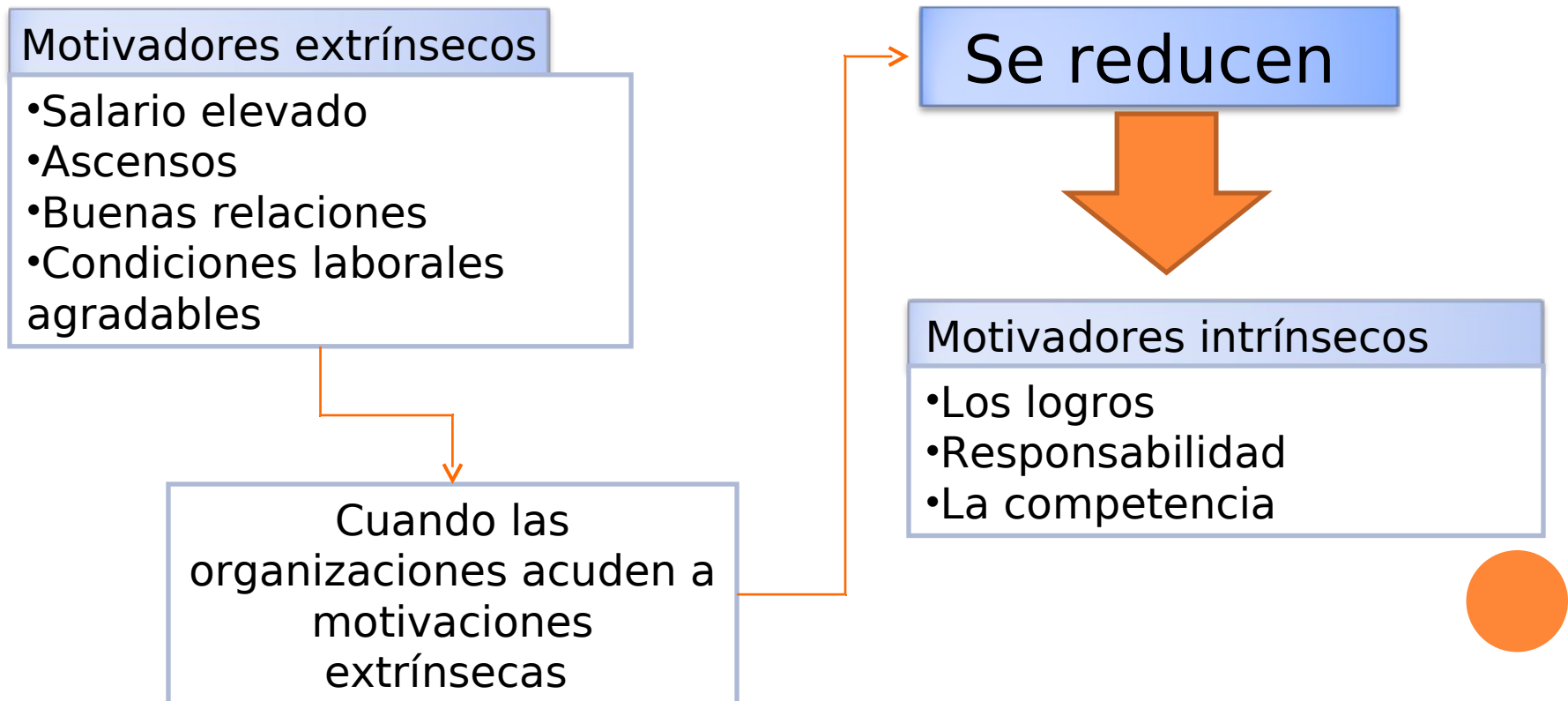
Se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás.

Necesidad de afiliación:

Se refiere al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización.

TEORÍA DE LA EVALUACIÓN COGNOSCITIVA

Asignar recompensas extrínsecas por conductas que ya han recibido una recompensa intrínseca tiende a disminuir el grado total de motivación.



Gracias por visitar este Libro Electrónico

Puedes leer la versión completa de este libro electrónico en diferentes formatos:

- HTML(Gratis / Disponible a todos los usuarios)
- PDF / TXT(Disponible a miembros V.I.P. Los miembros con una membresía básica pueden acceder hasta 5 libros electrónicos en formato PDF/TXT durante el mes.)
- Epub y Mobipocket (Exclusivos para miembros V.I.P.)

Para descargar este libro completo, tan solo seleccione el formato deseado, abajo:

