Motivación

ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DEL LITORAL
ESPOL

Fabrizio Marcillo Morla MBA

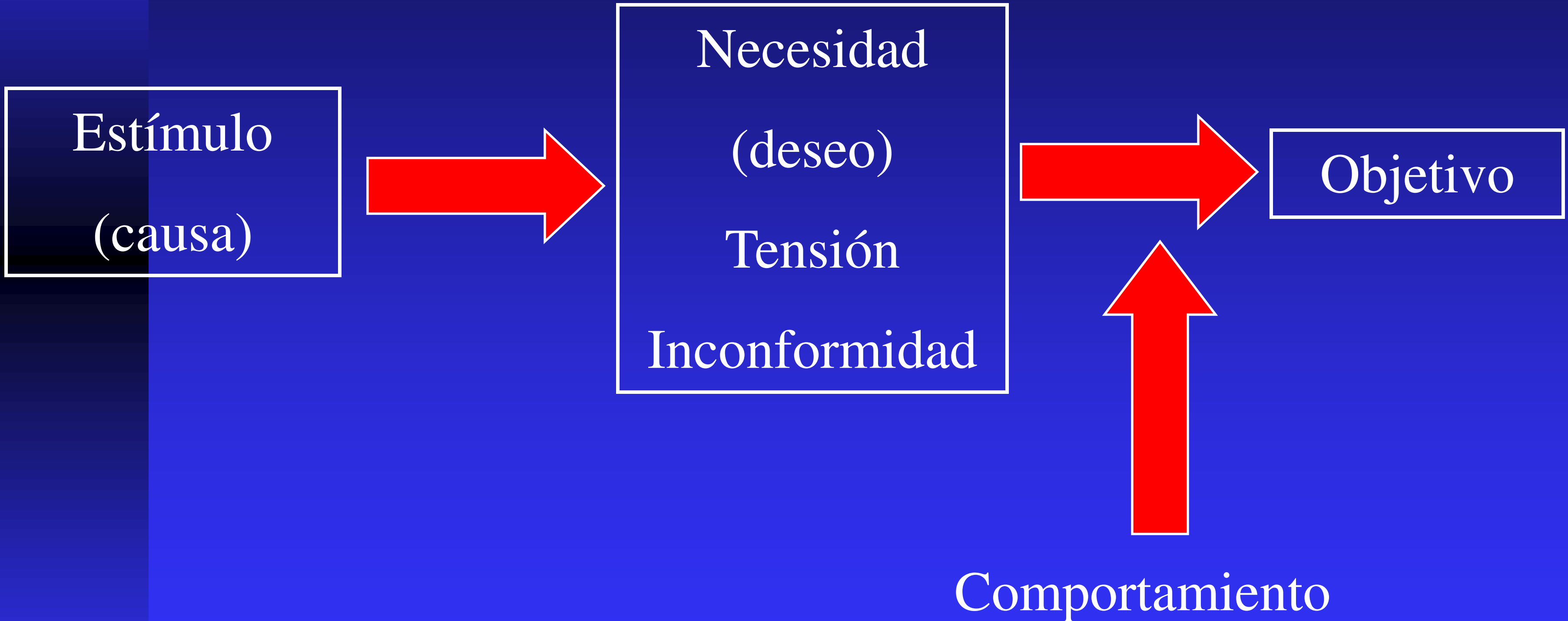
barcillo@gmail.com
(593-9) 4194239

Fabrizio Marcillo Morla

- Guayaquil, 1966.
- BSc. Acuicultura. (ESPOL 1991).
- Magister en Administración de Empresas. (ESPOL, 1996).
- Profesor ESPOL desde el 2001.
- 20 años experiencia profesional:
  - Producción.
  - Administración.
  - Finanzas.
  - Investigación.
  - Consultorías.

Otras Publicaciones del mismo autor en Repositorio ESPOL

LA PERSONA



Estímulo
(causa)

Necesidad
(deseo)
Tensión
Inconformidad

Objetivo

Comportamiento

CICLO MOTIVACIONAL

Equilibrio interno

Estímulo-incentivo

Necesidad

Tensión

Acción

Satisfacción

Teoría de Maslow

- Una necesidad satisfecha deja de ser motivadora porque no genera comportamientos.
- El individuo nace con un conjunto de necesidades de orden menor (fisiológicas) que son innatas o hereditarias.
- A partir de cierta edad, comienza un aprendizaje de nuevos patrones de necesidades (de orden mayor).

Teoría de Maslow

- Aparecen gradualmente necesidades más elevadas:sociales, de estima y de autorrealización.
- Las necesidades más bajas requieren un ciclo motivacional rápido y las más elevadas necesitan uno mucho más largo.

TEORIA DE LAS NECESIDADES

- Maslow


AUTORREALIZACION

DE ESTIMA

SOCIALES

DE SEGURIDAD

FISIOLOGICAS

VENTAJAS

- Importancia de identificar las necesidades de cada uno
- Percatarse que ofrecer más de la misma retribución puede tener un impacto decreciente en la motivación

LIMITACIONES

- No se puede ofrecer oportunidades de autorrealización a todos
- No se comprobó la existencia de estos 5 niveles

Motivación De Empleados

- PAT físico negativo.
  - Poco elegante.
  - Es mal visto y puede ser ilegal.
  - El empleado puede responder físicamente.
- PAT psicológico negativo.
  - Crueldad no es visible.
  - Es inhibidora, poca posibilidad de reacción.
  - Infinita capacidad de aguantar lesiones psicológicas.
  - Puede hacer que el sistema lo haga.
  - Satisfacción al ego.
  - Si se queja: MOI?, Paranoico.
- PAT psicológico positivo.
  - Zanahoria al burro.
  - El jefe no da patadas, el empleado se las da solo.
  - Análogo a seducción vs. Violación.

PAT

- PAT (+ ó -) no es motivación. El motivado soy yo, el otro solo hace lo que le digo.
- Motivación es hacer que el otro tenga ganas de hacer el trabajo bien.(Generador vs. batería).
- PAT positivo:
  - Reducción de horas de trabajo.
  - Espirales de aumento de salario.
  - Prestaciones extrasalariales.
  - Entrenamiento relaciones humanas.
  - Comunicación.
  - Comunicación bilateral.
  - Participación laboral.
  - Asesoría para empleados.

La teoría de los dos factores, de Herzberg

Basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo.

- *Factores de mantenimiento*: son las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja.Corresponde a la perspectiva ambiental.
- *Factores motivacionales*:tienen que ver con el contenido del cargo en sí,las tareas.

Herzberg

1- La *satisfacción* en el cargo es función de los factores motivadores (responsabilidad, autonomía, formulación de objetivos, enriquecimiento del puesto).

2- La *insatisfacción* en el cargo es función de los factores de mantenimiento (salario, beneficios sociales, clima, condiciones físicas y ambientales).

Higiene vs. Motivación.

- Motivación/insatisfacción no excluyentes.
- Motivadores distintos a higiene.
- Higiene (externos al trabajo):
  - Política empresa.
  - Administración.
  - Supervisión.
  - Relaciones interpersonales.
  - Condiciones laborales.
  - Salario.
  - Prestaciones sociales.
  - Categoría.

Higiene vs. Motivación.

- Motivadores (intrínsecos al trabajo):
  - Realización, logro.
  - Reconocimiento de la realización.
  - El trabajo en si.
  - Responsabilidad.
  - Ascenso.
  - Desarrollo.

F. Herzberg (1959)

- Higiénicos: Necesarios para no estar insatisfecho
- Motivacionales: Necesarios para estar satisfecho

Relaciones Interpersonales
Supervisión
Colegas y Subordinados
Supervisión Técnica
Políticas Administrativas y Empresariales
Estabilidad en el Cargo
Condiciones Físicas del Trabajo
Salario
Vida Personal

El Trabajo en Sí
Responsabilidad
Progreso
Crecimiento
Realización
Reconocimiento
Posición

VENTAJAS

- Puso de manifiesto el poderoso papel de la motivación interna que surge del trabajo mismo

LIMITACIONES

- No existe una distinción absoluta entre los efectos de los dos factores
- Solo esboza tendencias generales

Dudando?

- Discuta y exponga sus dudas.
- Todavia dudando?
  - Haga la prueba.

TEORIA DE LAS EXPECTATIVAS

- El grado en que se desea una retribución
- La expectativa acerca que el esfuerzo resulte en un desempeño exitoso
- La posibilidad que el desempeño resulte en una retribución

Teoría de la expectativa de Vroom

- Se trata de una expectativa de esfuerzo-rendimiento (creencia de que los esfuerzos producen un nivel específico de rendimiento).
- Sostiene que las personas se motivan para que sus comportamientos produzcan resultados valiosos.

Teoría de la expectativa de Vroom

Factores que influyen en la expectativa:

- Autoestima
- Autoeficacia
- Exitos previos en la tarea
- Ayuda recibida del supervisor o subordinados
- Información necesaria para completar la tarea
- Buenos materiales y equipos para el trabajo.

VENTAJAS

- Permite analizar el proceso por medio del cual ocurre la motivación para cada persona
- Alienta a diseñar un ambiente motivacional

LIMITACIONES

- Algunas personas pueden ir más allá de las retribuciones a corto plazo
- Es incompleto. Puede haber mayor variedad de retribuciones en las distintas personas

- Nueva concepción de la motivación humana (Teoría Y)
  - El esfuerzo físico y mental en el trabajo es "natural", y si las condiciones son adecuadas, puede ser fuente de satisfacción
  - Las personas pueden poner autocontrol y autodirección para el logro de los objetivos de su trabajo
  - Confiar objetivos a las personas es una manera de premiarlas
  - Si las condiciones son adecuadas, las personas aprenden a aceptar y a buscar responsabilidades
  - La mayoría de las personas es capaz de imaginar soluciones y resolver problemas, y este potencial es usado sólo parcialmente por las organizaciones

Teoria Z

- Investigar para la proxima clase sobre la teoria Z.