

LA MOTIVACION LABORAL EN EL DESEMPEÑO LABORA L

PSIC. JUAN RIOS LAURA



INTRODUCCIÓN

- La motivación laboral es una herramienta muy útil a al hora de aumentar el desempeño de los empleados ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven acabo sus actividades y que además las hagan con gusto lo cual proporciona un alto rendimiento de parte de la empresa.
- La motivación laboral esta influenciada directamente por varios factores como la personalidad de la persona, su sistema de creencias, etc.
- La motivación laboral dependerá de gran manera de dos factores
 - 1) como la persona se automotive y
 - 2) como lo estimula el medio.



EL PROCESO MOTIVACIONAL

El comportamiento humano en el entorno laboral se centra en la necesidad de cubrir una deficiencia.

Estado deseado- real

Activando la conducta hacia el logro del objetivo que se quiere conseguir, de manera que se libere la tensión acumulada

El proceso motivacional es:

- Trabajador: el impulso que le lleva a actuar para satisfacer unas necesidades y conseguir unos objetivos.
- Empresario: habilidad para conseguir que los trabajadores quieran hacer el trabajo asignado y además lo realicen bien



“LA MOTIVACIÓN ES LA SENSACIÓN O ENERGÍA QUE IMPULSA A LAS PERSONAS A ACTUAR EN UNA DIRECCIÓN DETERMINADA”

El motor del proceso es la pregunta:

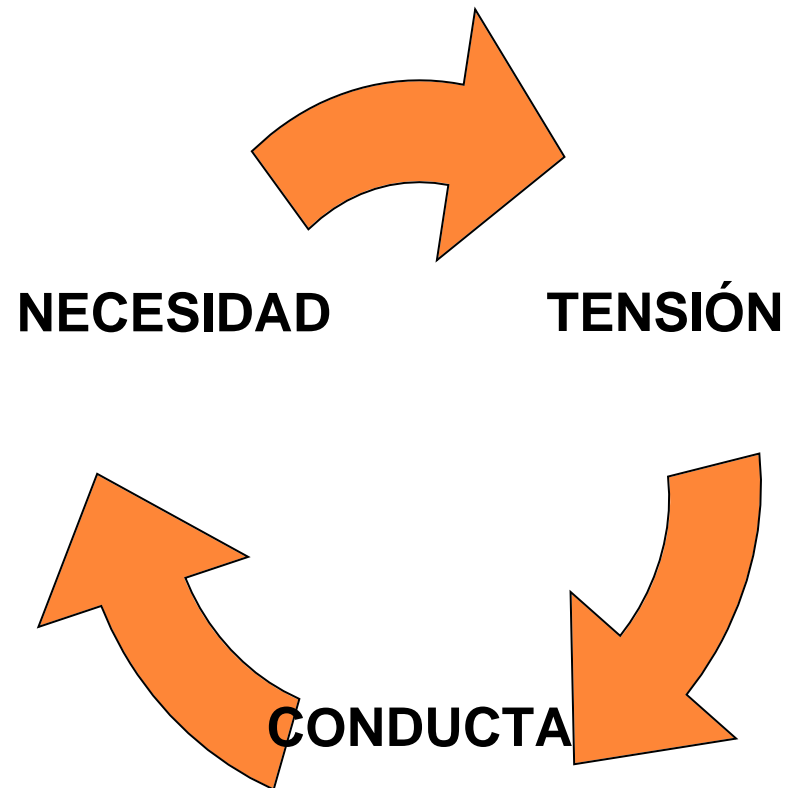
¿Qué gano yo si hago eso?

El comportamiento sería la respuesta particular de cada individuo a esa pregunta

Hemos de tener en cuenta lo siguiente:

- Nadie está dispuesto a ir en contra de sus intereses
- Los individuos acuden a la organización para satisfacer sus necesidades de la forma más completa posible
- Los objetivos de la empresa y del trabajador serán los mismos en la medida en que satisfagan sus intereses

EL PROCESO MOTIVACIONAL



- SATISFECHA: RELAX
- NO SATISFECHA: FRUSTRACIÓN



A) TEORÍAS DE CONTENIDO

1. “JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES”

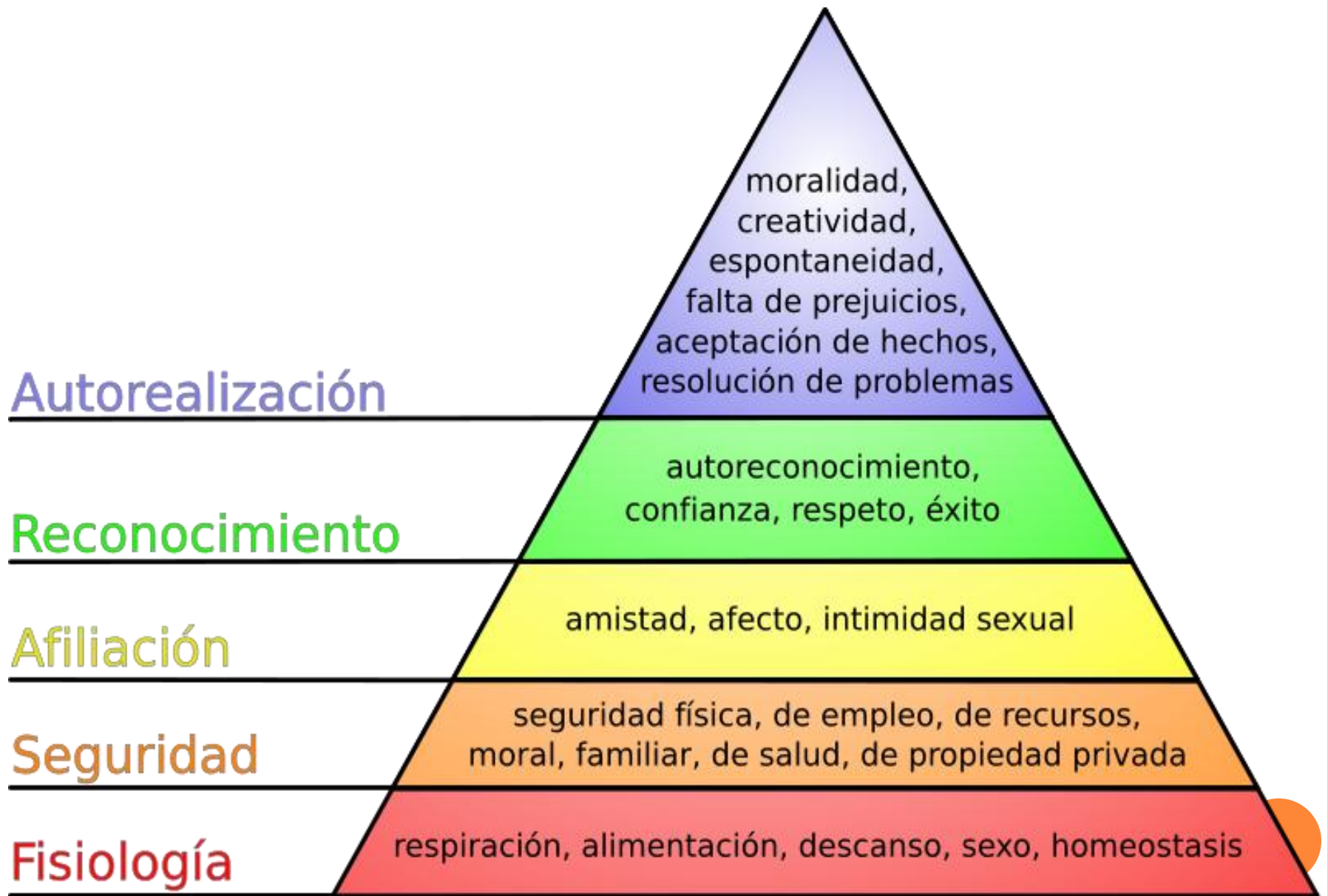
MASLOW



En su obra “Motivación y personalidad” afirma que la motivación no es un impulso, sino una situación de necesidades jerarquizadas, donde unas tienen más importancia que otras.

La jerarquía de necesidades se rige por un conjunto de reglas explicitadas por Maslow:

- Si la necesidad de determinado nivel jerárquico es satisfecha, la conducta se dirige a satisfacer necesidades del nivel inmediato superior, las cuales se convierten en motivadoras.
- No todas las personas son capaces de llegar a la cima de la pirámide jerárquica de necesidades.
- Si una necesidad en un nivel específico no es satisfecha, va a predominar sobre el comportamiento generando tensión. La necesidad más apremiante monopoliza al organismo y tiende automáticamente a movilizar sus diferentes facultades para ponerse en función de su satisfacción.
- Existe más de una motivación. Los diferentes niveles actúan conjuntamente aunque predominan los superiores. Cada necesidad se vincula con la satisfacción- insatisfacción de otras necesidades.



LAS NECESIDADES SE DIVIDEN EN;

- **Necesidades fisiológicas**
- Las necesidades fisiológicas son satisfechas mediante comida, bebidas, sueño, refugio, aire fresco, una temperatura apropiada, etc... Si todas las necesidades humanas dejan de ser satisfechas entonces las necesidades fisiológicas se convierten en la prioridad más alta
- **Necesidades de seguridad**
- Cuando las necesidades fisiológicas son satisfechas entonces el ser humano se vuelve hacia las necesidades de seguridad. La seguridad se convierte en el objetivo de principal prioridad sobre otros. Una sociedad tiende a proporcionar esta seguridad a sus miembros. A veces, la necesidad de seguridad sobrepasa a la necesidad de satisfacción fácil de las necesidades fisiológicas
- **Necesidades sociales, necesidad de afiliación**
- Debemos resaltar en este apartado que no se puede hacer equivalente el sexo con el amor. Aunque el amor puede expresarse a menudo sexualmente, la sexualidad puede en momentos ser considerada sólo en su base fisiológica.
- **Necesidades de estima, reconocimiento**
- Esto se refiere a la valoración de uno mismo otorgada por otras personas.
- **Necesidades del ser, Necesidades de Autoestima**
- Es la necesidad instintiva de un ser humano de hacer lo máximo que pueden dar de sí sus habilidades únicas. Maslow lo describe de esta forma:
"Un músico deba hacer música, un pintor, pintar, un poeta, escribir, si quiere estar en paz consigo mismo. "



3. TEORÍA BIFACTORIAL HERZBERG

La teoría bifactorial tuvo como sustento los estudios que Frederick Herzberg junto con su grupo de investigación desarrollaron en empresas de Pittsburgh, Estados Unidos. La investigación consistía en un cuestionario en el cual se preguntaba a ingenieros y contadores acerca de los factores que producían satisfacción e insatisfacción en su trabajo. De dicha investigación se lograron separar dos tipos de factores,

- Factores higiénicos: La presencia de estos factores permiten que la persona no se sienta insatisfecha en su trabajo pero no implica que generaran la motivación necesaria para la consecución de los objetivos (satisfacción)

Ejemplos de estos factores son: Las condiciones de trabajo, la supervisión recibida, el salario, etc.

- Factores motivacionales: son los que pueden producir satisfacción en el trabajador. Ejemplos: El grado de responsabilidad, el reconocimiento, la posibilidad de progreso, etc

Los trabajadores mantienen un equilibrio entre satisfacción e insatisfacción respecto a sus tareas.



satisfacción e insatisfacción



TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN

- **La mejora de las condiciones laborales:**

Consiste en aumentar la motivación laboral mejorando los factores higiénicos. Nos referimos aquí tanto al ambiente físico del trabajo como al social

- **El enriquecimiento del trabajo:**

Multitud de puestos de trabajo tienen una tarea muy especializada. El trabajador no ejerce ningún papel en la planificación y el diseño de tareas limitándose a desarrollar una actividad mecánica y rutinaria. Esto es lo que hay que evitar.

- **La adecuación persona /puesto de trabajo:**

Esta técnica persigue incorporar en un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con garantías el puesto de trabajo y que además, esté motivada e interesada por las características del mismo.

- **La participación y delegación:**

Esta técnica consiste en que los trabajadores participen en la elaboración del diseño y planificación de su trabajo. Se fundamenta en el hecho de que son los propios trabajadores quienes mejor conocen como realizar su trabajo y por tanto quienes pueden proponer las mejoras o modificaciones más eficaces.

- **La formación**

Es fundamental para prevenir riesgos de naturaleza psicosocial; las empresas buscan trabajadores con capacidades como la creatividad, adaptabilidad a los cambios, polivalencia... la continua especialización del trabajo da lugar a la necesidad de una formación adicional

Ventajas: autoestima, satisfacción laboral, mejor desempeño del puesto, integración, promoción ...



- **El reconocimiento del trabajo efectuado:**

Los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no les comenta nada. Sin embargo cuando cometen el primer error, el jefe aparece inmediatamente para criticarles.

Esta situación puede desmotivar inmediatamente incluso al mejor de los trabajadores.

- **Evaluación del rendimiento laboral:**

Consiste en evaluar los resultados de la conducta laboral y proporcionar la información obtenida al trabajador. Esto supone un importante estímulo motivador.

Observación y valoración de las actitudes de los trabajadores

Cuestionarios o listas de preguntas

Entrevistas

Encuestas

Análisis de las condiciones de trabajo



- **El establecimiento de objetivos:**

La técnica de establecimiento de objetivos consiste en llegar a un acuerdo periódico entre subordinado y jefe, sobre los objetivos a alcanzar para un periodo de tiempo concreto.

Así mismo existe una revisión periódica para analizar el grado de cumplimiento de objetivos.



“Los diez mandamientos de la motivación”:



1. Ambiente de trabajo positivo

- Fomente la creatividad, las nuevas ideas, la iniciativa, las puertas abiertas, ...

2. Participación en las decisiones

- Facilite a los empleados un ámbito para que tomen sus decisiones y respetelas.

3. Involucración en los resultados

- Haga saber al empleado cómo puede afectar su trabajo a los resultados del departamento o de la compañía.

4. Sentido de pertenencia al grupo

- Haga que el empleado se identifique con la identidad corporativa, por ejemplo, facilitando tarjetas de visita.

5. Ayude a crecer

- Proporcione formación. Potencie habilidades.

6. Feed-Back

- Proporcione retroalimentación de su desempeño indicando los puntos de progreso y aquellos que pueden mejorarse.

7. Escúcheles

- Procure reunirse con ellos de forma periódica para hablar de los temas que les preocupe. Comer juntos en un restaurante puede ser una buena excusa...

8. Agradecimiento

- Agradezca sinceramente los esfuerzos. Un simple nota con un ¡Gracias! manuscrito encima de su mesa puede ser suficiente.

9. Premie la excelencia

- Reconozca y premie a los trabajadores que presenten un desempeño extraordinario.

10. Celebre los éxitos

- La celebración hace justicia a los esfuerzos desempeñados para conseguir el éxito



MUCHAS
GRACIAS

