



La Motivación en las Personas

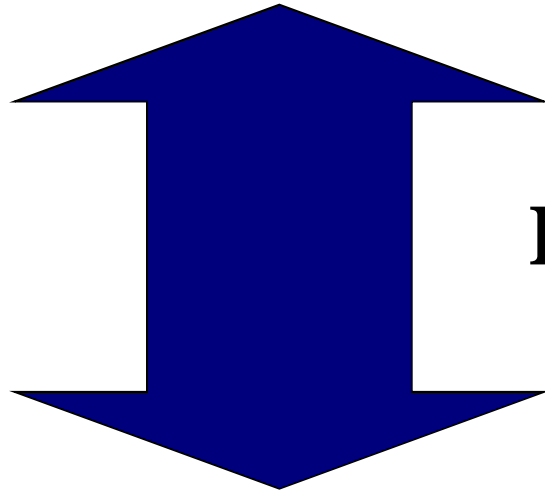
Dr. Octavio Reyes, Ph.D.

Dirección

- **El proceso de influir sobre las personas para lograr que contribuyan a las metas de la organización y del grupo.**
- **Desde este punto de vista podemos afirmar que se trata de una Ciencia, una Técnica y un Arte**

Dirección

- **Metas de las personas.**



Deben de confluir

- **Metas de la organización**

Motivación

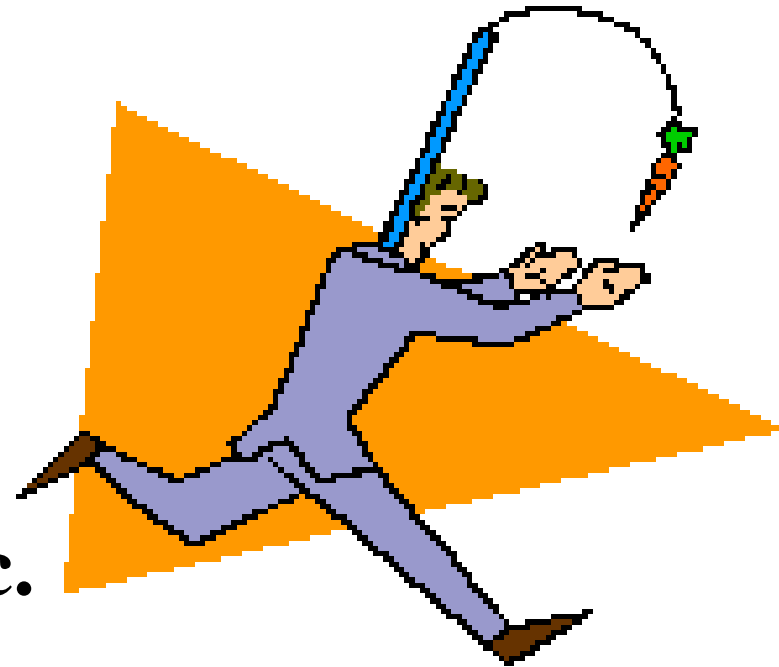
Es un término general que se aplica a impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares que guían la conducta.

- **Motor Interno**

Estímulos

- **Las recompensas o incentivos sirven parcialmente para guiar la conducta de las personas y priorizar sus motivaciones.**

- **Ejemplos: Los Premios, Dinero, Reconocimiento, etc.**



Diferenciación.

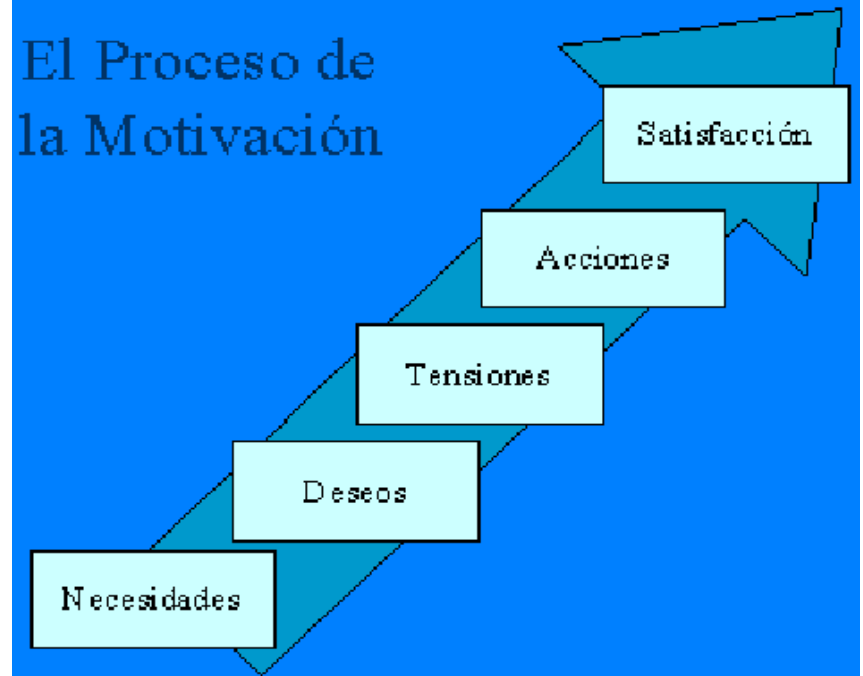
Factores Intrínsecos

- **Estudio por que quiero aprender.**
- **Trabajo por que me gusta lo que hago.**

Factores Extrínsecos

- **Estudio por las calificaciones.**
- **Trabajo por que tengo que pagar cuentas.**

El Proceso de la Motivación



La necesidad se convierte en Deseo, el cual nos causa una Tensión, por alcanzar el objeto del deseo. Esta tensión nos lleva a realizar Acciones para finalmente experimentar la satisfacción o placer.



Teoría de Maslow

“Jerarquía de Necesidades”

Las necesidades son como escalones, para llegar a los superiores debemos haber satisfecho (alcanzado) las primeras.

Además una vez satisfecha una necesidad surge la necesidad de pensar en la siguiente.

Maslow



Teoría de Abraham Maslow

Las Investigaciones en las ciencias de la conducta No han demostrado la validez de los supuestos de Maslow.

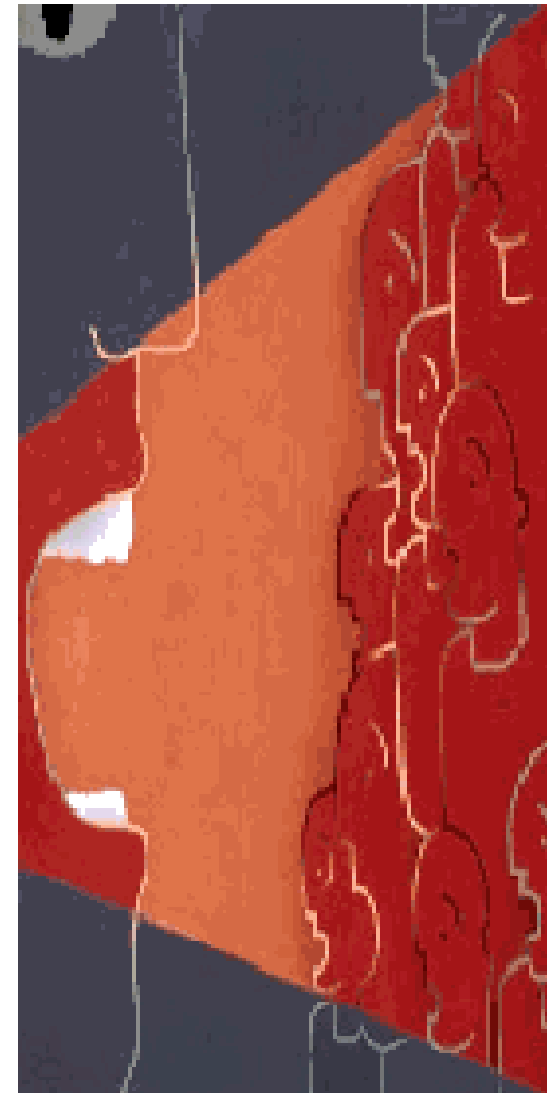


Sin embargo, sus ideas fueron el punto de partida en los estudios sobre **Motivación.**

Teoría de Mc Gregor

“Individuos X o Y”

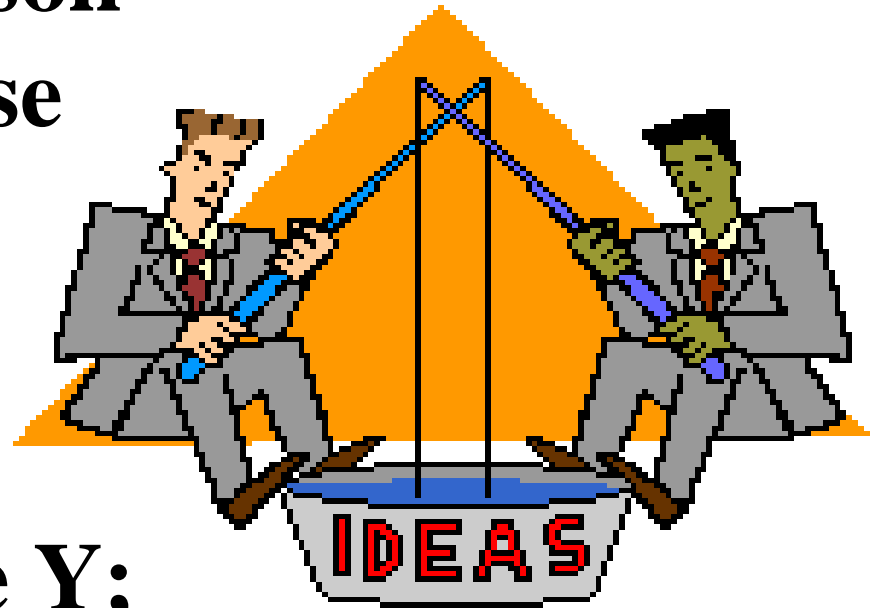
- **X: Los seres humanos sienten un desagrado inherente hacia el trabajo y si pueden lo evitan.**
- **Y: Los seres humanos en condiciones apropiadas tienden a estar motivados y realizarse en el trabajo.**



Teoría de Mc Gregor

“Individuos X o Y”

- Las teorías X e Y son suposiciones y no se basan en investigaciones.
- No hay una escala continua entre X e Y; son 2 puntos de vista divergentes.





Teoría de Herzberg

“Motivación – Higiene”

- **Elemento de Motivación: Si no lo doy no pasa nada. Pero si lo doy logro motivación.**
- **Elemento de Higiene: Si lo doy no pasa nada. Pero si no lo doy frustro o desmotivativo.**

¿Cuáles son los factores de higiene y cuáles de motivación?

- **Trabajo desafiante. M**
- **Calidad de la supervisión. H**
- **Seguridad de empleo. H**
- **Sueldos. H**
- **Reconocimiento. M**
- **Progreso. M**

Motivación – Higiene

- **La Estabilidad Laboral ha sido considerado habitualmente como un factor de Higiene. Sin embargo actualmente, las expectativas limitadas en un empleo hacen que la estabilidad en el puesto pueda ser un factor de Motivación.**

Teorías del Logro, el Poder y la Afiliación

De Mc Clelland y Atkinson:

- **Logro**: es un impulso por destacar se relaciona con el grado de motivación que tienen las personas para realizar sus tareas. Existe correlación significativa entre esta necesidad y el alto desempeño.



Teorías del Logro, el Poder y la Afiliación

De Mc Clelland y Atkinson:

- **Afiliación**: Significa pertenecer a un grupo social y ser aceptado por ellos.
- **Poder**: Es el deseo de influenciar sobre las conductas de los demás.



Teoría de la “Evaluación Cognositiva”

- **Si otorgamos recompensas extrínsecas a quienes no reciben recompensas intrínsecas, entonces No aumentaremos el nivel de motivación.**
- **Algunas investigaciones apoyan este supuesto.**

Teoría de la “Fijación de Metas”

- **Supone el compromiso del individuo con una meta.**
- **La autoeficacia es fundamental.**
Autoeficacia = creencia del individuo que es capaz de realizar una tarea.
- **La cultura influye sobre la fijación de metas. *No es lo mismo Perú que USA.***



Teoría del “Reforzamiento”

- **Lo fundamental son las consecuencias de nuestros actos.**
- **Se basa en los principios psicológicos de Modificación de Conducta.**
- **Aplicar un reforzador para las conductas que queremos incrementar.**
- **Criterios utilizados: de Inmediato y en forma sistemática.**

Teoría de la “Equidad”

- Las personas comparan los *insumos y el producto de su trabajo* con los de otros individuos.
- El individuo se compara con otros y hace una evaluación de equidad.
- Tendencias: las personas prefieren compararse con alguien del mismo sexo.



Teoría de las “Expectativas”

Las personas se sentirán motivadas a desarrollar ciertas actividades para alcanzar una meta si creen en el valor de esa meta y sienten que sus acciones contribuirán a lograrla.

Victor H. Vroom

Fuerza (intensidad de la motivación) = Expectativa X Valor

Teorías de las “Expectativas”

- Se basa en 3 relaciones:
 - Esfuerzo-Desempeño: ¿Cuánto me tengo que esforzar para lograrlo?
 - Desempeño-Recompensa: ¿Por cuánto esfuerzo tendré la recompensa?
 - Recompensa-Metas Personales: ¿Me interesa la recompensa?



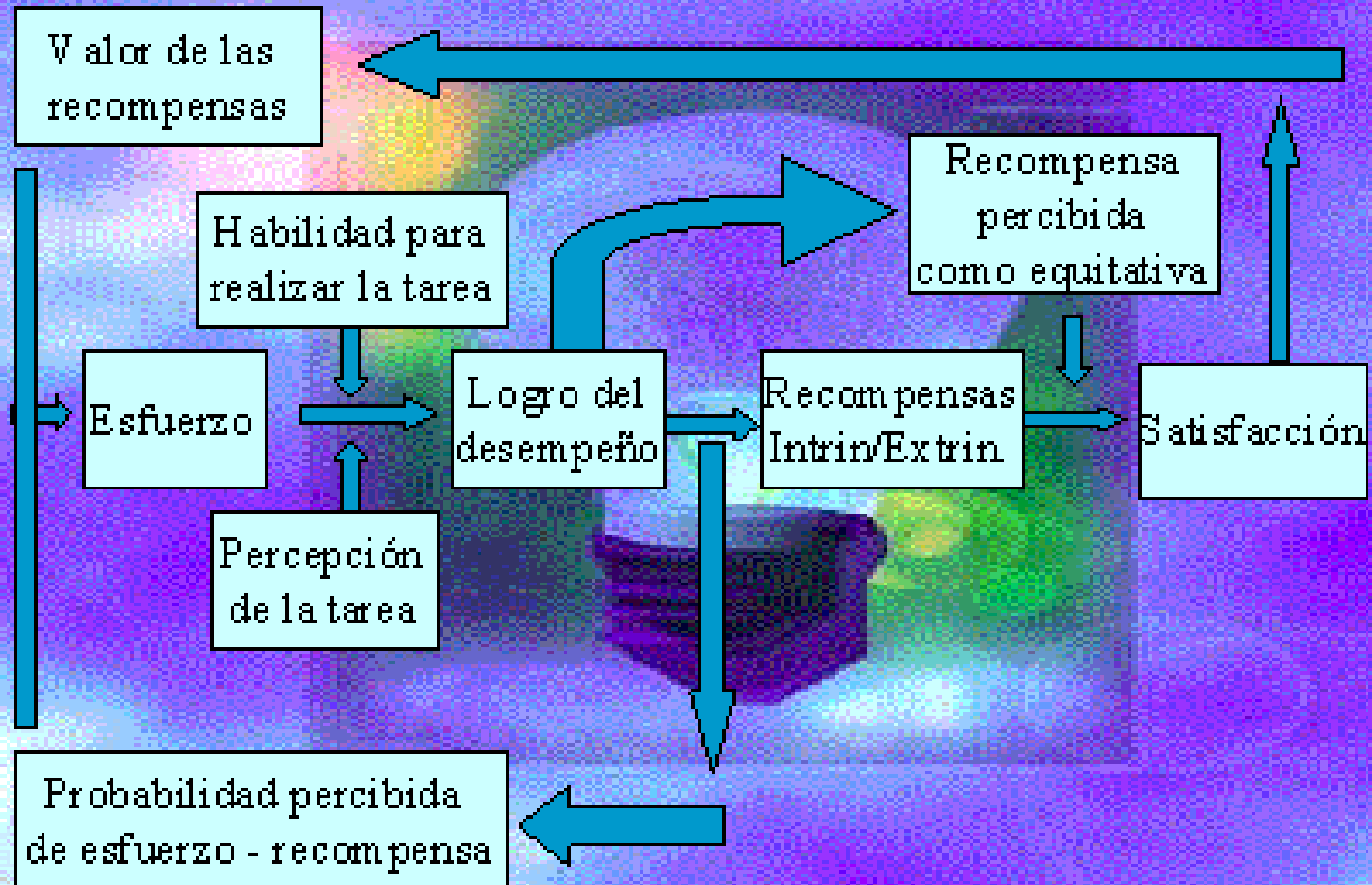
Teoría de las “Expectativas”

- **Ayuda a entender como calculan algunos trabajadores cual es el mínimo esfuerzo que necesita hacer.**

Modelo de Porter y Lawler

- **La cantidad de esfuerzo depende del valor de la recompensa más la cantidad de energía que la persona cree que necesita y la probabilidad de recibir la recompensa.**
- **El historial de desempeño real influirá a su vez sobre la percepción del esfuerzo requerido y la probabilidad de recibir la recompensa.**

W Porter y Lawler





Algo más que Motivadores

- **Participación: Involucrar a los empleados tiene el efecto de motivarlos. Aunque no todos están interesados o en condiciones de ser involucrados.**

Algo más que Motivadores

- **El dinero: Motiva pero tiene un efecto muy limitado.**
- **Las encuestas revelan que tanto los empleados mejor remunerados como los de remuneración media baja están igual de insatisfechos con su sueldo.**



Algo más que Motivadores

- **La entrega de Bonos de Productividad de acuerdo a la medición del desempeño también ejerce una poderosa influencia en los resultados.**
- **La participación accionaria o de utilidades es una buena estrategia para lograr un mayor compromiso y motivación en los ejecutivos.**



Los Optimistas y la Motivación

- **Una tendencia actual es aplicar escalas de optimismo para selección de personal.**
- **Los optimistas tienen una alta motivación intrínseca.**
- **Los optimistas se automotivan y tienen una mejor disposición para el trabajo.**