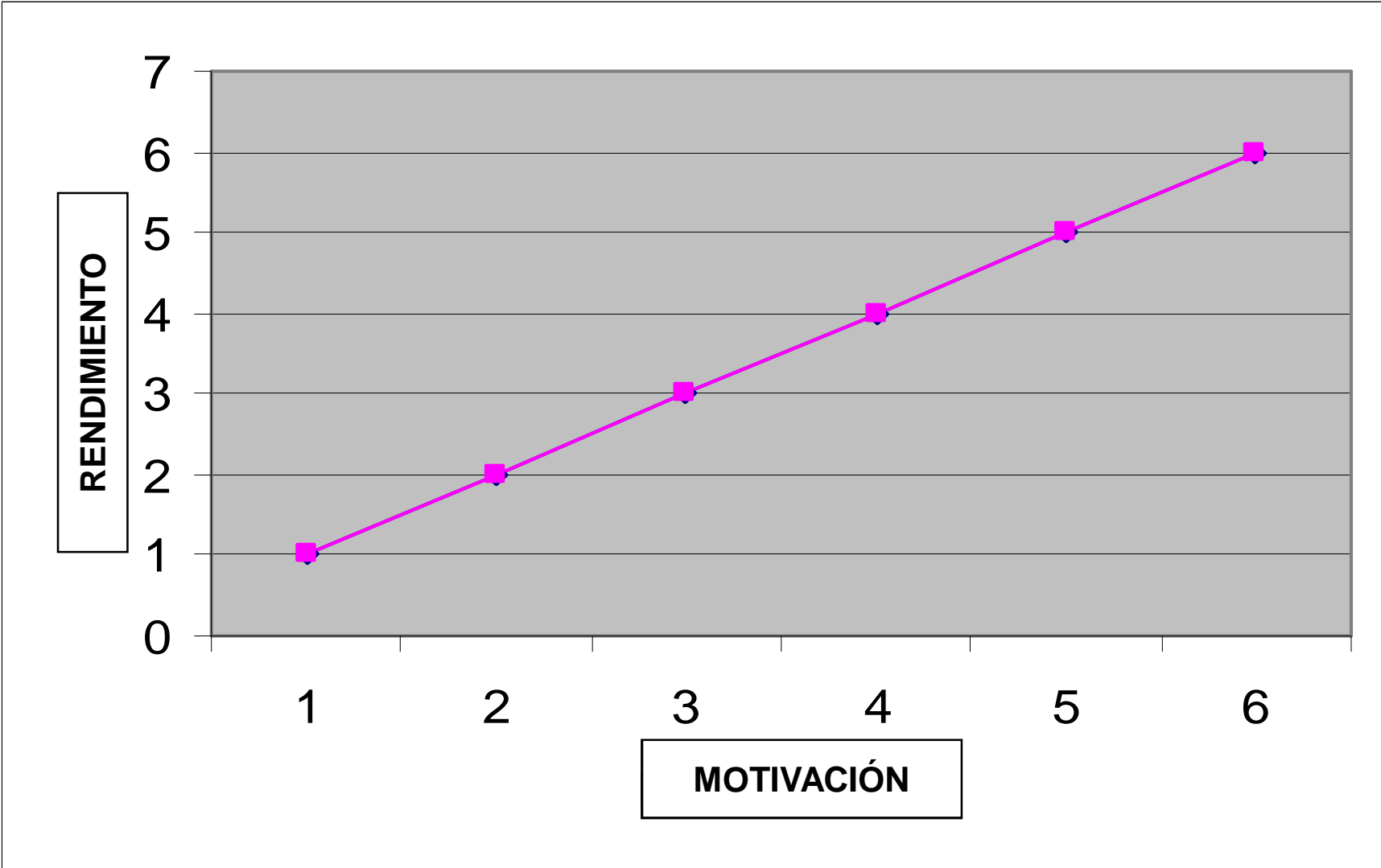




LA MOTIVACIÓN







MOTIVAR NO ES FÁCIL



- Cada persona es distinta y la motivan diferentes factores, a veces difíciles de gestionar
- La motivación no se mantiene elevada indefinidamente, si no hay esfuerzos
- Motivar personas exige ponerse en la piel del otro, conocerlo, aceptarlo

Una buena gestión de la motivación tiene que incluir, obligatoriamente, un esfuerzo en conocer a la persona (que necesidades tiene? Que vive más intensamente en un momento dado?...)



MOTIVACIÓN

NECESIDAD



Es todo aquello que hace falta tener para un bienestar físico o psíquico de la persona y que provoca un desequilibrio

MOTIVACIÓN



conjunto de fuerzas internas o externas que llevan a una acción dirigida a satisfacer la necesidad y volver al equilibrio

MOTIVAR



Buscar o generar motivos que lleven a la acción.

MOTIVACIÓN

Intrínseca

Extrínseca

Acciones que hacemos por que sentimos un impulso, una tendencia, un interés en la acción misma, que afecta el bienestar personal

Acciones porque, a cambio, esperamos un premio

CORTO PLAZO

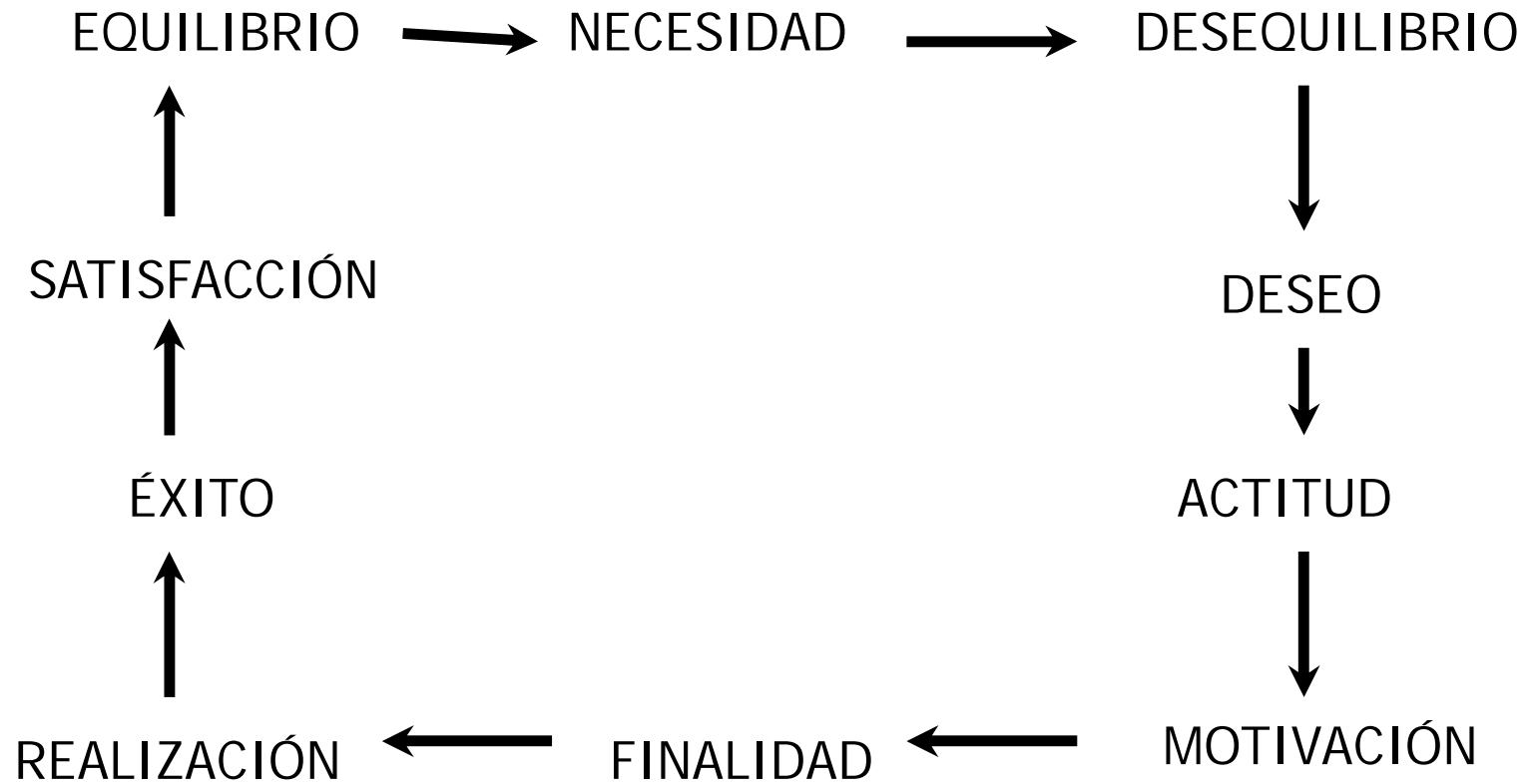
MEDIO PLAZO

LARGO PLAZO

Motivación intrínseca

Motivación extrínseca

PROCESO MOTIVACIONAL



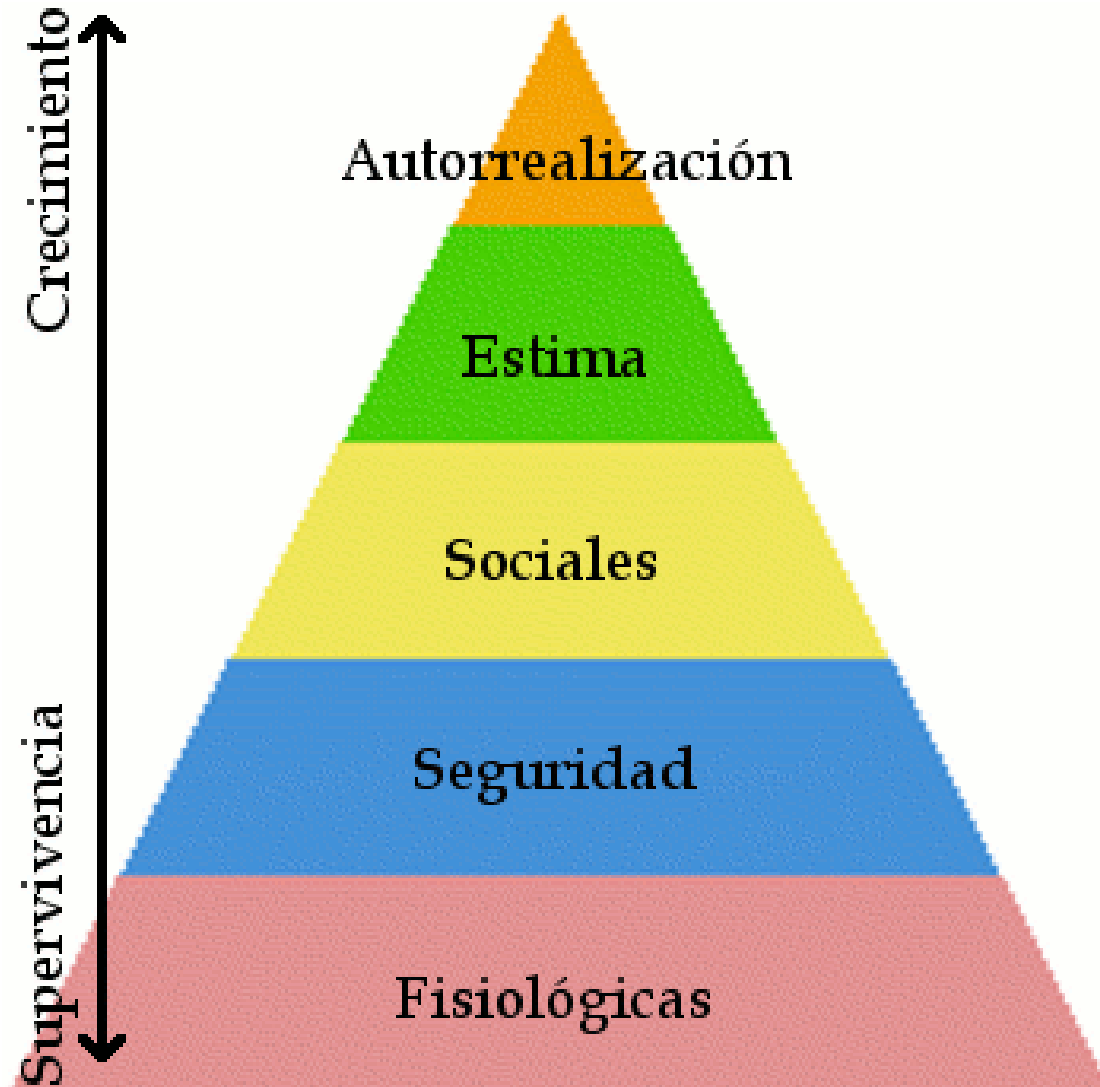


PROCESO MOTIVACIONAL

Tenemos que dar **MOTIVOS** a las personas para que hagan lo que nosotros queremos



PIRAMIDE DE MASLOW



META NECESIDADES

CONEXION ESPIRITUAL, PAZ, BELLEZA, ORDEN

AUTO-ACTUALIZACION

PLENO DESARROLLO DE HABILIDADES,
TALENTOS, DEL INDIVIDUO, CELEBRACION,
JUEGO

AUTO-ESTIMA

RESPECTO POR SI MISMO, AUTOESTIMA,
RESPECTO DE OTROS, LOGROS, CAPACIDAD,
MAESTRIA, COMPETENCIA, CONFIANZA,
INDEPENDENCIA,
REPUTACION, STATUS, FAMA, SOCIEDAD

PERTENENCIA/AMOR

FAMILIA, AMIGOS,
PAREJA, VECINOS, AFILIACION
GRUPAL, PAIS, INTIMIDAD, AFECTO,
CONFIANZA, INTER-DEPENDENCIA

SEGURIDAD

SEGURIDAD, ESTABILIDAD,
ECONOMIA,
DEPENDENCIA, PROTECCION,
ESTRUCTURA, ORDEN, LEY, LIMITES,
AUSENCIA DE MIEDO Y ANSIEDAD

**NECESIDADES
FISIOLOGICAS**

AGUA, COMIDA, CALOR, VIVIENDA,
EXPRESION SEXUAL, DORMIR,
DESCANSAR, SALUD, ASEO

COMO SATISFACER LAS NECESIDADES EN EL TRABAJO

Necesidades fisiológicas o básicas

Instinto de conservación:	Métodos de trabajo eficientes
Confort:	Herramientas que faciliten el trabajo
Alimentos, vivienda:	Salarios

Necesidades de seguridad:

Evitar riesgos:	Programas de seguros y otras prestaciones
Evitar daños físicos:	Condiciones laborales seguras
Seguridad:	Años de antigüedad

Necesidades de afiliación:

Pertenencia:	Elevada moral de grupo
Aceptación:	Ser aceptado como miembro activo del grupo
Compañerismo:	Oportunidad de interactuar con otros miembros del grupo



COMO SATISFACER LAS NECESIDADES EN EL TRABAJO

Necesidades de estima/autoestima:

Sentimiento de cumplimiento: Poder participar en la toma de decisiones

Responsabilidad: Más grado de autoridad

Reconocimiento: Símbolos de posición


Necesidad de autorrealización:

Competencia: Dominio de la tarea a realizar

Independencia: Libertad para tomar decisiones

Auto expresión: Oportunidad de hacer tareas creativas

FACTORES HIGIÉNICOS Y MOTIVACIONALES - HERZBERG



Su presencia no provoca motivación pero evita la desmotivación

- **Factores económicos:** sueldos y salarios, prestaciones...
- **Condiciones laborales:** luz, temperatura, entorno físico seguro...
- **Seguridad:** privilegios de antigüedad, procedimientos de trabajo establecidos...
- **Factores sociales:** oportunidades para interactuar con los otros trabajadores y para convivir con los compañeros.
- **Categoría:** títulos del puesto, privilegios por posición

factores psicológicos que le dan un valor añadido al trabajo

- **Trabajo estimulante:** posibilidad de manifestar la propia personalidad y de desarrollarse personalmente.
- **Sentimiento de autorrealización:** saber que estás contribuyendo en la realización de alguna cosa que tiene valor.
- **Reconocimiento de la tarea bien hecha:** la confirmación de que se ha hecho un trabajo importante.
- **Logro:** la oportunidad de llevar a cabo cosas
- **Responsabilidad mayor:** consecución de nuevas tareas que amplían el puesto de trabajo y que dan a la persona, más control de si misma.



NECESIDADES SEGÚN MC CLELAND

PODER



Necesidad de tener influencia sobre los otros y posibilidad de ejercer control sobre ellos

LOGRO



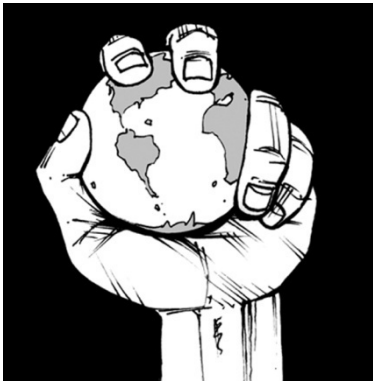
Necesidad de mejorar constantemente la propia actuación

AFILIACIÓN



Necesidad de agradar y buscar la aceptación de los demás

QUE LES GUSTA A CADA TIPO



Poder

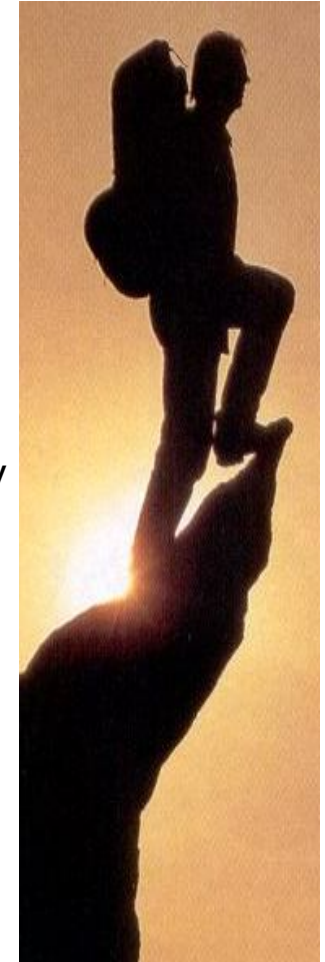
- Situaciones competitivas, orientadas al estatus
- Ganar prestigio más que hacer una cosa correctamente

Afiliación

- Cooperar en vez de competir
- Hacer tareas de supervisión
- Relacionarse con gente y ayudarla
- Buscar la aprobación de los demás
- El reconocimiento del éxito, más que el éxito por si mismo
- Trabajar con amigos, antes que con expertos

Logro

- Tareas de dificultad mediana
- Tareas con feedback rapido para conocer los resultados de su trabajo y así mejorarla
- Situaciones donde se pueda asumir responsabilidades en la solución de problemas
- Un experto antes que un amigo para hacer una tarea
- El dinero, como símbolo de éxito
- Tener muy planificado el futuro





TEORIA DE LA EQUIDAD DE ADAMS



Esta teoría se basa en la percepción que tenemos de la equidad con la que se nos trata.

Considera que las personas hacemos un cálculo de la relación existente entre el esfuerzo que hacemos en el trabajo y lo que obtenemos a cambio.

No solo hacemos este cálculo inconsciente para nosotros mismos sino que, además, hacemos una comparación entre los otros compañeros de trabajo.

Al hacer esta comparación nos preguntamos si estamos obteniendo lo mismo o no. Si obtenemos lo mismo consideramos que hay equidad. En caso contrario hay iniquidad y la iniquidad provoca desmotivación.

MECANISMOS PARA DESCUBRIR NECESIDADES



Observar:

- Que hace
- Que dice y que no dice
- Como lo dice
- Como se comporta

Preguntar:

- Preguntas abiertas
- Preguntas cerradas

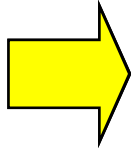
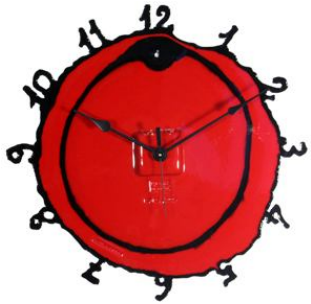
Escucha activa:

- Afirmación
- Atención
- Postura corporal

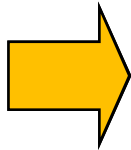
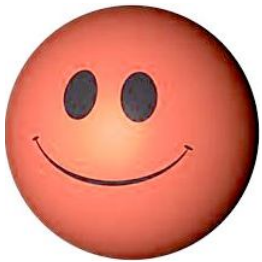
Conocer y entender:

- Empatía

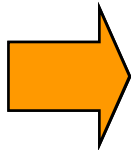
PARA MOTIVAR HAY QUE



1. Dedicar tiempo y esfuerzos en conocer a las personas y saber que les motiva más.



2. Conseguir que los trabajadores sientan interés por su trabajo y por la empresa en la que trabajan (motivación intrínseca)



3. Recompensar a los trabajadores en los momentos adecuados y de la mejor manera (motivación extrínseca).

Por tanto es importante:



- Tener unas políticas de personal que sean claras y conocidas por todo el personal, facilitando que no se generen falsas expectativas.
- Dar información a los colaboradores sobre el funcionamiento de la empresa.
- Que los puestos de trabajo estén claramente definidos. Así cuando una persona se incorpore a la organización, se le podrá dar información clara y evitaremos la generación de falsas expectativas.
- Crear un buen ambiente de trabajo.
- Que se haga una valoración del rendimiento de las personas periódicamente y de manera objetiva. Esto hace que la persona vea sus resultados, sus puntos fuertes y débiles, y las oportunidades de mejora.



Por tanto es muy importante:



- Establecer planes de formación que permitan ver al trabajador que se está invirtiendo en el y, por tanto, que se cuenta con él. Además estamos ampliando su campo de competencias en la empresa.
- Definir por escrito los objetivos de los distintos departamentos, potenciando el trabajo en equipo para conseguirlos. Además, hace falta que las personas participen en la fijación de los objetivos. Así se los harán suyos y estarán más implicados en su logro. Tenemos que fomentar la identificación con la empresa. Las personas tienen que sentirse parte integrante de la organización.
- Condiciones laborales justas. Cada vez más se valora la calidad de vida. Jornadas maratónicas comportan, además, un descenso del rendimiento.
- Promover la existencia de políticas retributivas justas, basadas en los resultados y con elementos variables en cualquier departamento.

