



05.

TEORÍAS DE MOTIVACIÓN.



TEORÍAS DE MOTIVACIÓN.



Los administradores se enfrentan a un interesante problema; se les considera responsables de las tareas que se han de llevar a cabo en las empresas, pero un administrador aislado no puede terminar las tareas por sí solo, es necesario el esfuerzo común de los subordinados. Lo que un administrador debe hacer es inducir a las personas a contribuir con su esfuerzo para el desempeño de la tarea. Este es el desafío de la motivación.



TEORÍAS DE MOTIVACIÓN.



Teorías de la motivación de Abraham Maslow



Teorías de la motivación de Frederick Herzberg



La teoría X y la teoría Y de McGregors



La teoría motivacional de McClelland



TEORÍAS DE MOTIVACIÓN.

Teorías de la motivación de Abraham Maslow

Conocida como 'La pirámide de Maslow', es una de las principales teorías de la motivación. El esquema planteado por Abraham Maslow se utiliza en múltiples áreas, desde la psicología hasta el coaching, la comunicación, la publicidad o la empresa.

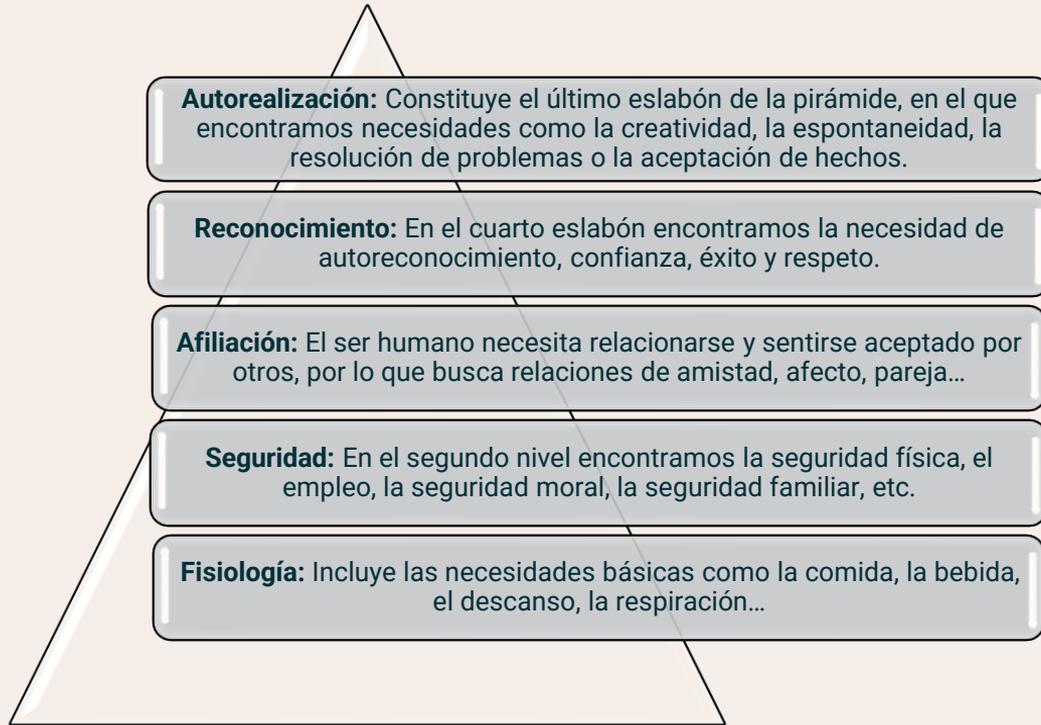


Según la teoría de Maslow, existe una jerarquía de necesidades humanas. Conforme se satisfacen las más básicas, las personas desarrollamos deseos más elevados hasta alcanzar la autorealización.



Los 5 niveles de la pirámide de Maslow: Fisiología, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorealización.

TEORÍAS DE MOTIVACIÓN.



TEORÍAS DE MOTIVACIÓN.

Teorías de la motivación de Frederick Herzberg

La teoría de la motivación de Frederick Herzberg también se denomina “teoría de la motivación dual” o “de motivación-higiene”. Herzberg plantea que existen dos elementos que influyen en las personas:

Factores de motivación

- Según este autor, estos factores ayudan a aumentar la satisfacción de una persona y contribuyen a su motivación. Algunos ejemplos de factores de motivación son la posibilidad de desarrollarse plenamente, la sensación de contribuir a algo de valor, el reconocimiento del trabajo o la capacidad de realizar tareas interesantes, entre otros.

Factores de higiene

- Estos influyen en la insatisfacción, pero contribuyen poco a la satisfacción a largo plazo. Algunos ejemplos son el sueldo, las prestaciones, un entorno laboral físico seguro, reglas de trabajo justas, oportunidades para interactuar con otros trabajadores, etc.
- Según Herzberg, una empresa debe ser capaz de garantizar a los empleados los factores de higiene, por un lado, y de ofrecerles elementos de motivación para incentivar su compromiso, por el otro.

TEORÍAS DE MOTIVACIÓN.

La teoría X y la teoría Y de McGregors

McGregors plantea dos teorías entorno a la motivación en el ámbito laboral.

LA TEORÍA X

Sostiene que los empleados detestan el trabajo y siempre intentarán evitarlo. Por este motivo, hay que coaccionarles, controlarles o amenazarles con sanciones para que alcancen las metas. La teoría X defiende que los empleados evitarán asumir responsabilidades y buscarán la seguridad por encima de todo, demostrando tener poca ambición.

LA TEORÍA Y

Afirma que los empleados pueden considerar el trabajo tan natural como el descanso o el juego. Considera que el empleado comprometido con los objetivos ejercerá el autocontrol y buscará aceptar y asumir responsabilidades. En este sentido, la teoría Y sostiene que la capacidad de tomar decisiones innovadoras está en todos, no solamente en aquellos que ocupan cargos administrativos.

TEORÍAS DE MOTIVACIÓN.

La teoría motivacional de McClelland

Según McClelland, existen tres tipos de motivación: el logro, el poder y la afiliación. Veamos en qué consiste cada una.

LOGRO

- Lo define como el impulso de ser mejor, desmarcarse del resto y buscar el éxito. Los individuos se imponen a sí mismos objetivos muy elevados y suelen tener deseo de excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado y aceptan responsabilidades.

PODER

- Esta es la necesidad de influir y controlar a otros, además de la necesidad de ser reconocidos por estos. Habitualmente, las personas motivadas por el poder luchan para que predominen y se respeten sus ideas.

AFILIACIÓN

- Consiste en el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. Se basa en mantenerse en contacto con los demás, algo que se detecta puesto que estas personas prefieren el trabajo en grupo al individual.



TEORÍAS DE MOTIVACIÓN.



La teoría motivacional de McClelland

Todas estas teorías se utilizan y aplican a la hora de diseñar planes de recursos humanos eficaces. Los empresarios y líderes que buscan formar un equipo comprometido con los objetivos deben considerar sus necesidades y deseos, y para ello se fundamentan en estos planteamientos.



GRACIAS!

