

Desarrollo Humano I

Enero - Mayo 2009



Desarrollo Humano I

Enero - Mayo 2009



Febrero 13 de 2009

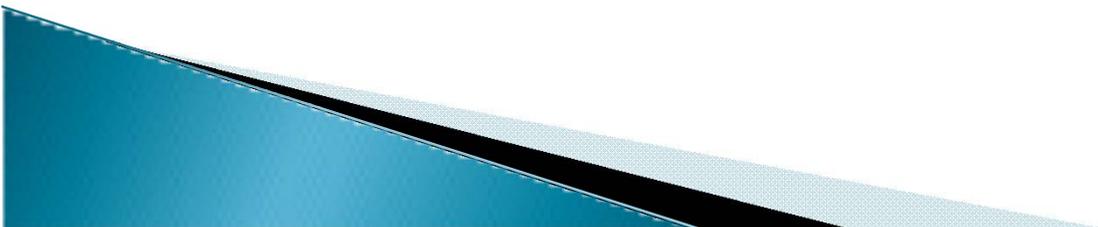
Agenda 13 de febrero

1. ¿Qué es motivación?
2. Motivación individual y organizacional
3. Ejercicios Prácticos



Mi mejor trabajo

1. Haga una lista de las cinco cosas más importantes que usted espera de su primer trabajo de tiempo completo.
2. Asigne probabilidades a cada una de las metas de la lista para indicar qué tan posible es que eso se alcance.
La calificación es de 1 a 5 donde 1 es improbable, 2 poco probable, 3 más o menos, 4 probable, 5 muy probable.
3. Intercambie su lista con el compañero que está al lado. Discutan entre ambos las listas y concluyan cuáles de los puntos son realmente probables y cuáles no. Sin apartarse de lo que para cada uno es importante, ¿qué podría cambiar para apegar más su lista a la futura realidad?
4. Conformen grupos de 5 personas y discutan los puntos que para todo el grupo deben ser los más importantes.
5. Compartan con el grupo sus resultados.



Motivación

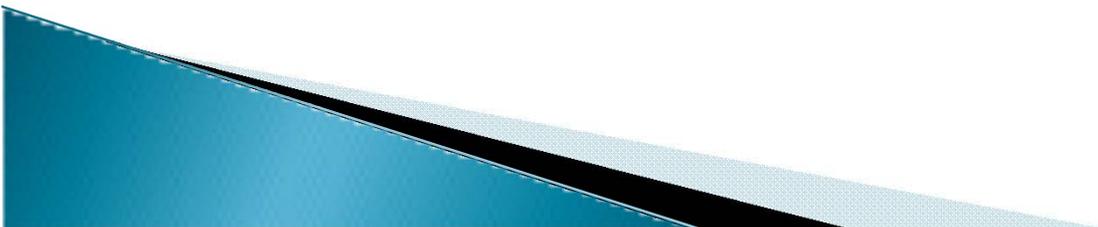
Son las fuerzas individuales que explican la dirección, nivel y persistencia del esfuerzo que una persona invierte en el tiempo.

Es un proceso que se inicia con una deficiencia o necesidad, la cual activa un comportamiento o **tendencia** que se dirige a una meta o un objetivo (**incentivo**).

Motivos primarios: fisiológicos, biológicos, no aprendidos o primarios.

Motivos generales: curiosidad, manipulación y actividad; afecto

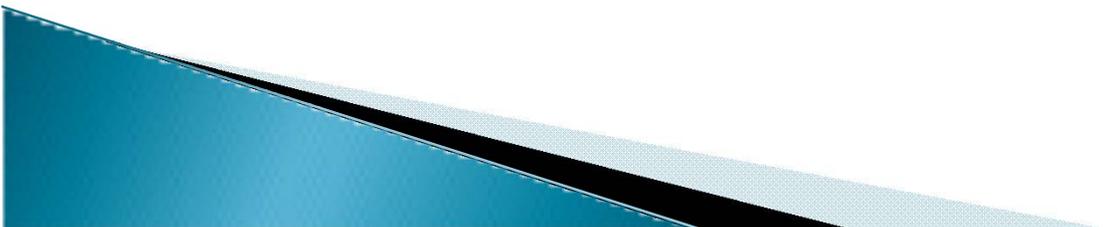
Motivos secundarios: poder, logro (riesgos, retroalimentación, satisfacción, tarea, afiliación, seguridad, estatus).



Motivación Individual

Motivos intrínsecos: responsabilidad, éxito, logro, aprendizaje, retos, metas fascinantes.

Motivos extrínsecos: pago, beneficios, promociones.



Jerarquía de la motivación laboral

AUTOREALIZACIÓN
Crecimiento personal
Realización del potencial

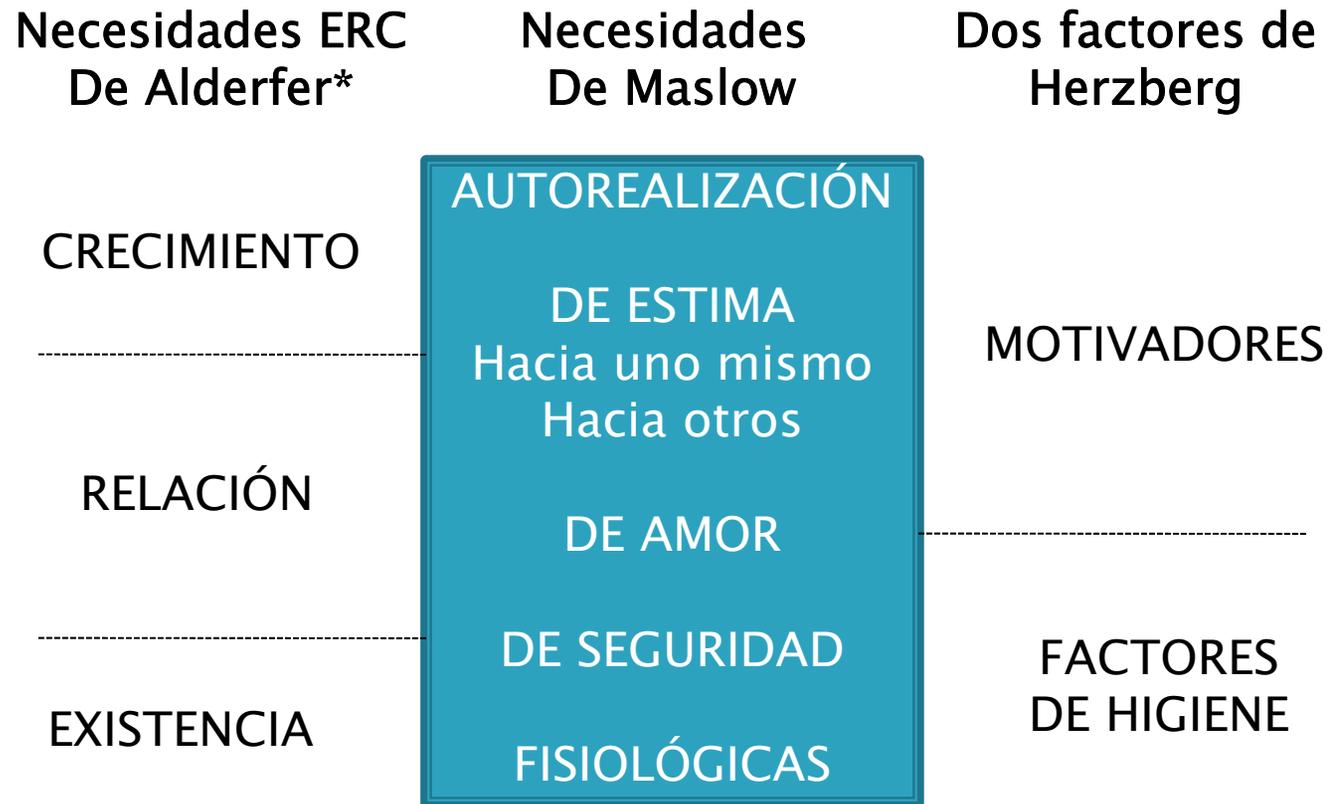
NECESIDAD DE ESTIMA
Títulos, símbolos de estatus,
promociones, banquetes

NECESIDADES SOCIALES
Grupos de trabajo o equipos
Formales e informales

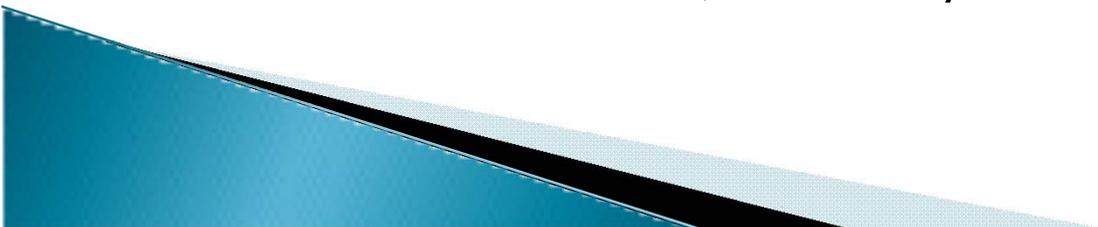
NECESIDADES DE SEGURIDAD
Planes de antigüedad, sindicato, seguro
médico, planes de asistencia para empleados,
indemnizaciones, pensión

NECESIDADES BÁSICAS
Pago: alimentación, vivienda, salud

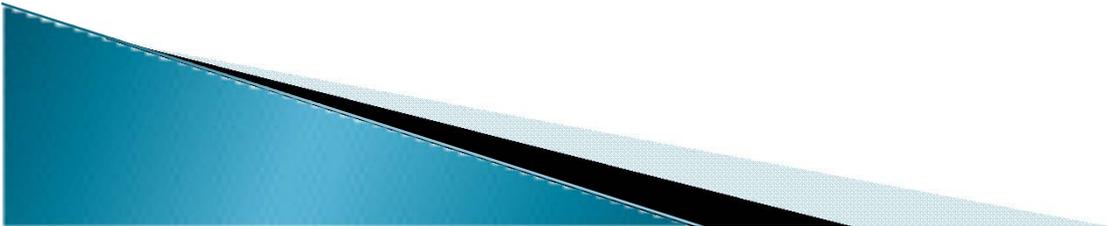
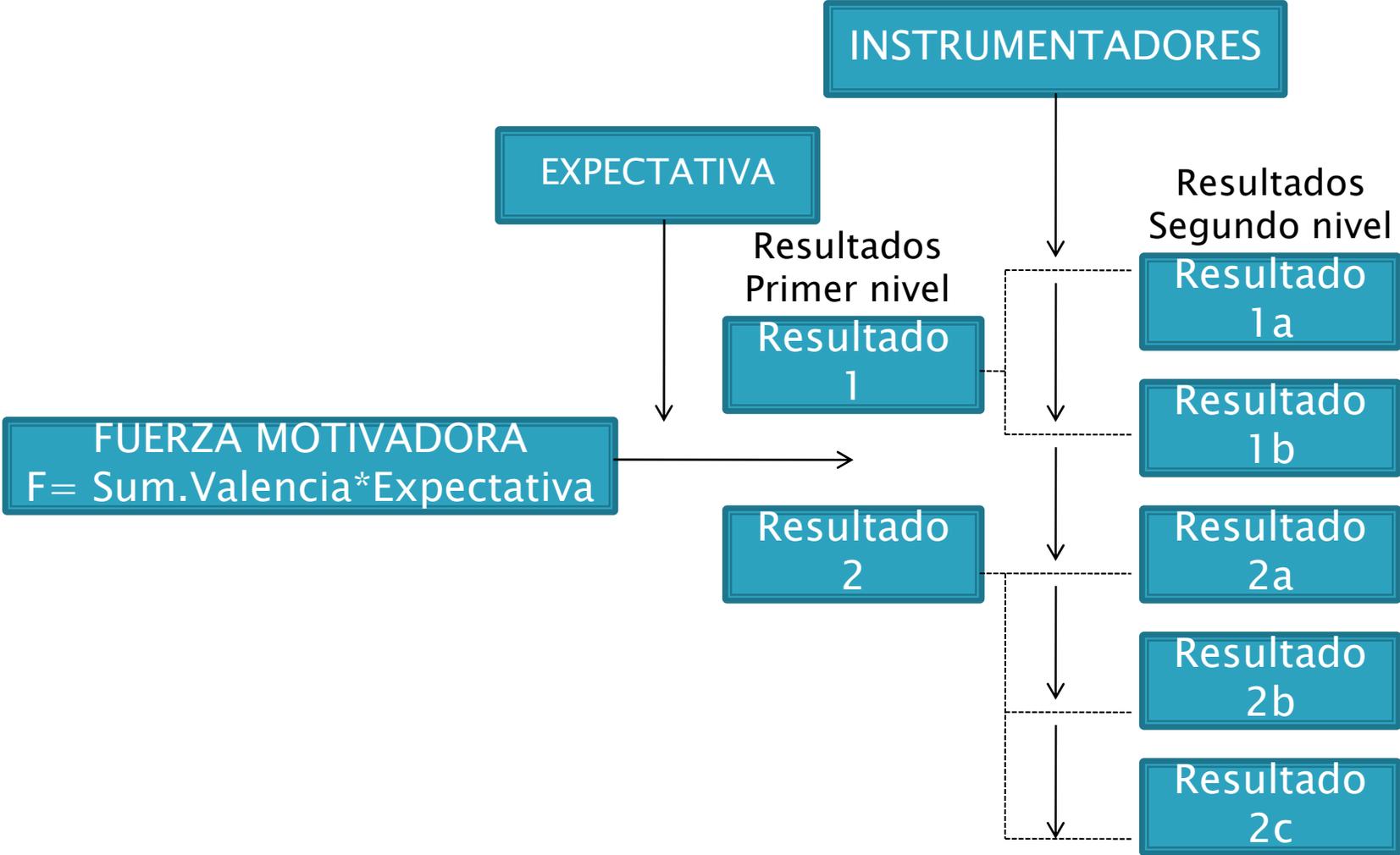
Relación entre Alderfer, Maslow y Herzberg



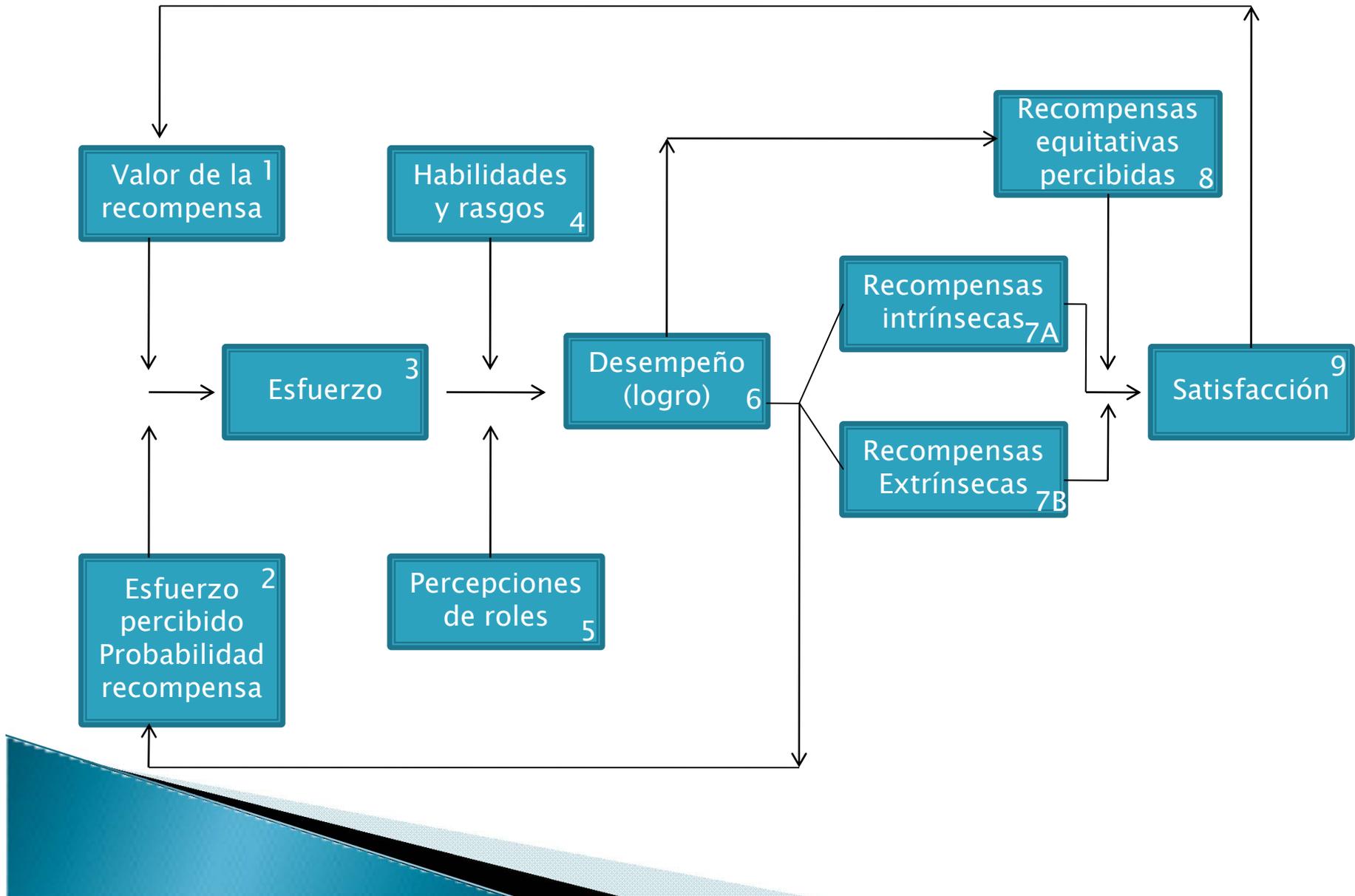
* Existencia, Relación y Crecimiento.



Teoría de las Expectativas Vroom



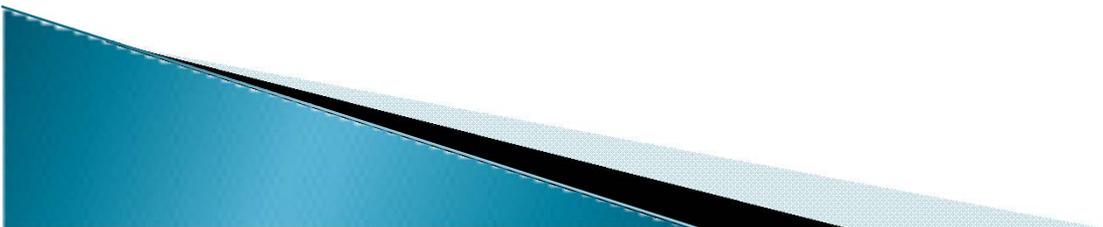
Modelo de Motivación de Porter y Lawler



Estudio de caso

¿Qué voy a hacer con Stella McCarthy?

1. Leer el caso de forma individual.
2. Responder individualmente estas preguntas:
 - ¿Cuál es el problema de Stella?
 - ¿Qué plan de acción debe realizar Jim con Stella?
 - ¿Qué elementos de motivación debe trabajar Jim?
 - Utilizando el esquema de Vroom, ¿cómo se debería estructurar el plan de acción?
 - De acuerdo con el modelo de Porter y Lawler, ¿cómo podría manejarse el plan de acción de Stella?
3. Reúnanse en grupos de 4 personas y discutan sus respuestas a las 5 preguntas. Lleguen a un acuerdo.
4. Compartan con el resto del grupo las propuestas.



Equidad como motivación laboral

$$\frac{\text{Resultados de la persona}}{\text{Esfuerzos de la persona}} = \frac{\text{Resultados de otro}}{\text{Esfuerzos de otro}}$$

Teoría de la atribución

Externa o interna

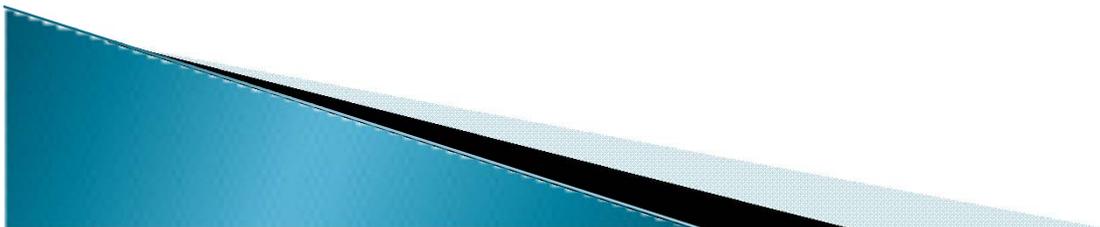
Teorías de control y agencia

Percepción del control de sus propias vidas.

Los intereses de principales y agentes divergen o están en equilibrio.

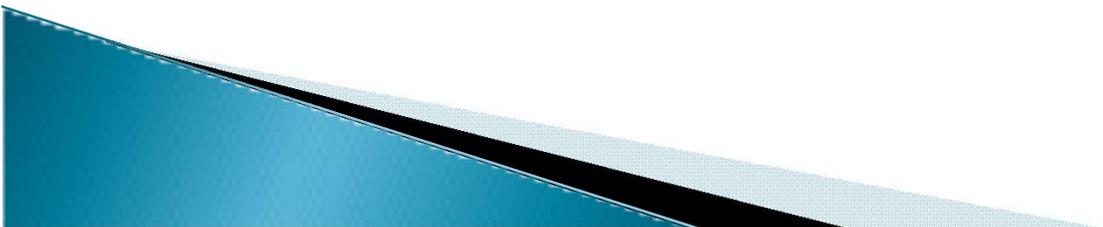
Diferencia a través de las culturas

Religión, Evasión de la incertidumbre, distancia del poder.

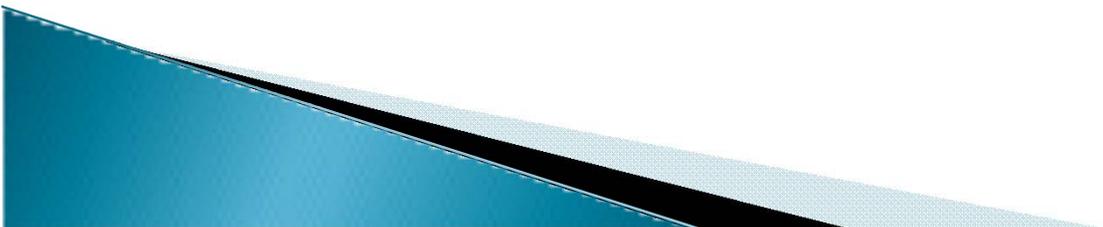


Compromisos próxima clase Viernes 20 de febrero

- Primera revisión Análisis de Grupo.
 - Integrantes del equipo
 - Descripción del grupo a analizar
 - Justificación de selección del grupo
 - Metodología de análisis
 - Cronograma de trabajo
 - Estrategias para el trabajo en equipo (compromisos, seguimientos, roles, etc)



¿Preguntas?



¡Muchas gracias!

