

ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN

¿ De dónde viene el concepto de motivación?

¿ Con cuál estado de ánimo lo asociamos?

La motivación es la causa de una acción.

La palabra motivación deriva de “motivo” y este del latín *motivus* (*movimiento*).

La palabra latina *motus* (movido), es el participio del verbo *movere* (mover).

EMOCIÓN: viene del latín *emotio, emotionis*, nombre que se deriva del verbo *emovere*, que se forma de *moveré* (mover, trasladar) con el prefijo e/ex (de, desde) y significa retirar, desalojar, hacer mover.

Por eso que una emoción es algo **que saca al individuo de su estado habitual**, lo mueve de una situación a otra.

La Motivación está constituida por factores capaces de **provocar, mantener y dirigir la conducta** hacia un objetivo; es decir, la motivación nos dirige para satisfacer la necesidad; es a la vez **objetivo y acción**.

Al contrario, sentirse **desmotivado** representa la pérdida de interés y significado del objetivo o lo que es lo mismo; la imposibilidad de conseguirlo.

La Motivación es el resultado de la interacción del individuo con la **situación**.

Motivación es la **Voluntad** para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas personales y organizacionales.

Asimismo, la Motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares.

Decir que las Jefaturas motivan a las personas trabajadoras es decir que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir en la gente la voluntad para que actúen de determinada manera.

Afán de triunfo

Compromiso

MOTIVACIÓN

Iniciativa

Optimismo

Piramide de Maslow



LA TEORÍA DE HERZBERG

FACTORES HIGIÉNICOS

- ✓ Condiciones de trabajo
- ✓ Relaciones interpersonales
- ✓ Políticas y administración de la empresa
- ✓ Salario y beneficios
- ✓ Seguridad laboral

FACTORES MOTIVACIONALES

- ✓ Logro
- ✓ Reconocimiento
- ✓ Trabajo interesante y desafiante
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Crecimiento y desarrollo personal
- ✓ Avance en la carrera



Poder

**Teoría de la Motivación
McClelland**

Logro

Afiliación

Dos tipos de motivación

La intrínseca

La extrínseca

¿Qué es la motivación intrínseca?

Quien actúa bajo este tipo de motivación no parece tener ninguna recompensa externa evidente, esto es, **no está expuesto a presiones o incentivos** (premios y castigos).

La motivación **proviene de su interior**, porque la tarea o actividad emprendida le resulta agradable o interesante.

La acción por sí misma es la recompensa.

Algunas actividades que hacemos
por motivación intrínseca...?
(profesionales o personales)

¿Cómo usar la motivación intrínseca en el trabajo?

La motivación intrínseca puede ofrecer un impulso a largo plazo para hacer las cosas.

Desde el punto de vista del líder: pueden promover la motivación intrínseca con una retroalimentación que empodere y enriquezca. La comunicación abierta también es crucial para que el equipo comprenda qué se espera de ellos, esto evitará malos entendidos y frustración, y elevará el compromiso y la productividad. (*liderazgo transformacional*).

Desde el punto de vista de la persona trabajadora:
es importante expresar sentimientos y motivos de insatisfacción. De igual manera, hacer saber qué tipo de actividades se disfrutan más ayudará a los líderes al momento de asignar tareas.

¿Qué es la motivación extrínseca?

Este tipo de motivación se da cuando las razones que impulsan a alguien a realizar ciertas tareas y aprender nuevas habilidades se deben a **recompensas externas o para evitar algún tipo de castigo.**

Quien es impulsado por motivaciones extrínsecas a veces no encuentra satisfacción en lo que hace, tampoco le parece interesante o agradable, **pero lo hace con la expectativa de recibir algo a cambio; o bien, para evitar consecuencias negativas.**

¿Cómo usar la motivación extrínseca en el trabajo?

En ocasiones, los factores extrínsecos ayudan a obtener mejores resultados: acelerar la productividad, trabajar horas extra, asignar tareas desagradables.

Desde el punto de vista de los líderes: es importante ofrecer recompensas de manera estratégica. Si bien este tipo de motivación impulsa a tomar nuevos desafíos o hacer un mejor esfuerzo, también es necesario asegurarse de brindar al equipo los recursos necesarios para el desarrollo de proyectos y habilidades que les apasionen.

Desde el punto de vista de las personas trabajadoras:
es bueno comprometerse con proyectos que ofrezcan un beneficio externo, pero sin que estas sobrepasen a aquellas actividades que se hacen por satisfacción personal. Es importante equilibrar el tiempo para destinar unas horas al desarrollo de pasatiempos y proyectos que sean un reto a nivel personal.

**¡ MUCHAS
GRACIAS !**