

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Escuela Superior Huejutla





Área Académica: Licenciatura en Sistemas Computacionales

Tema: Motivación Y Liderazgo

Profesor: L.D. Zitlally Hernández Rico

Periodo: Julio – Diciembre 2011

Keywords: “motivation, leadership”





Tema: Motivación Y Liderazgo

Abstract

Senior leadership factor for the formation of a work and personal development of the individual potential.

Keywords: motivation, leadership.





LIDERAZGO

Proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas.

En esta definición se aprecia 4 puntos importantes:

1. Involucra a otras personas
2. Entraña una distribución desigual del poder.
3. La capacidad de para usar las diferentes formas del poder para poder influir en la conducta de otros.
4. La combinación de los 3 aspectos anteriores.





Tendencias del Liderazgo:

CONQUISTA.- La gente buscaba el jefe omnipotente ; el mandatario despótico y dominante que prometiera la gente seguridad.

COMERCIAL.- su seguidor tendría que indicar a sus seguidores como levantar su nivel de vida.

ORGANIZACIONAL.- Se elevan los estándares de vida la gente empieza a buscar el sitio a donde pertenecer. Aquí se convierte en la capacidad de organizarse.





- **LIDERAZGO E INNOVACION.-** Los líderes eran aquellos que tenían cierta innovación.
- **DE LA INFORMACION-** Empieza en la década de los 20, el líder mejor es aquel que procesa y maneja la información con mayor rapidez.





LA MOTIVACION.

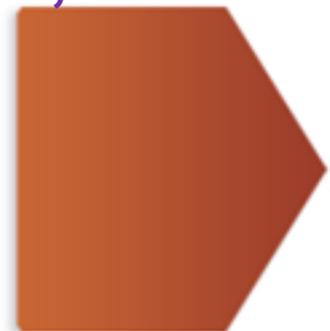
- "La motivación refleja el deseo de una persona de llenar ciertas necesidades. Puesto que la naturaleza y fuerza de las necesidades específicas es una cuestión muy individual, es obvio que no vamos a encontrar ninguna guía ni métodos universales para motivar a la gente"





1. Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (Maslow, 1954)[10]

- Es quizás la teoría más clásica y conocida popularmente. Este autor identificó cinco niveles distintos de necesidades, dispuestos en una estructura piramidal, en las que las necesidades básicas se encuentran debajo, y las superiores o racionales arriba. (Fisiológicas, seguridad, sociales, estima, autorrealización).





Autorrealización	Autoexpresión, independencia, competencia, oportunidad.
Estima	Reconocimiento, responsabilidad, sentimiento de cumplimiento, prestigio.
Sociales	Compañerismo, aceptación, pertenencia, trabajo en equipo.
Seguridad	Seguridad, estabilidad, evitar los daños físicos, evitar los riesgos.
Fisiológicas	Alimento, vestido, confort, instinto de conservación.





2. Teoría del factor dual de Herzberg (Herzberg, Mausner y Snyderman, 1967)

Sus investigaciones se centran en el ámbito laboral. A través de encuestas observo que cuando las personas interrogadas se sentían bien en su trabajo, tendían a atribuir esta situación a ellos mismos y viceversa.

De este modo llega a resumir en dos factores :





Factores Higiénicos: Son factores externos a la tarea. Su satisfacción elimina la insatisfacción, pero no garantiza una motivación que se traduzca en esfuerzo y energía hacia el logro de resultados. Pero si no se encuentran satisfechos provocan insatisfacción.

Factores motivadores: Hacen referencia al trabajo en sí. Son aquellos cuya presencia o ausencia determina el hecho de que los individuos se sientan o no motivados.





Factores Higiénicos

- Factores económicos: Sueldos, salarios, prestaciones.
- Condiciones físicas del trabajo: Iluminación y temperatura adecuadas, entorno físico seguro.
- Seguridad: Privilegios de antigüedad, procedimientos sobre quejas, reglas de trabajo justas, políticas y procedimientos de la organización.
- Factores Sociales: Oportunidades para relacionarse con los de más compañeros.
- Status: Títulos de los puestos, oficinas propias, privilegios.
- Control técnico.

Factores motivadores

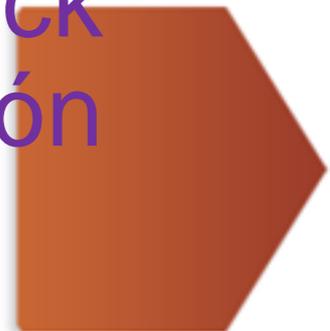
- Tareas estimulantes: Posibilidad de manifestar la propia personalidad y de desarrollarse plenamente.
- Sentimiento de autorrealización: Certeza de contribuir en la realización de algo de valor.
- Reconocimiento de una labor bien hecha: La confirmación de que se ha realizado un trabajo importante.
- Logro o cumplimiento: La oportunidad de realizar cosas interesantes.
- Mayor responsabilidad: El logro de nuevas tareas y labores que amplíen el puesto y brinden un mayor control del mismo.





3. Teoría de McClelland (McClelland, 1989)

- - **Logro:** Es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante sobre su actuación





- - **Poder:** Necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas. Las personas motivadas por este motivo les gusta que se las considere importantes, y desean adquirir progresivamente prestigio y status. Habitualmente luchan por que predominen sus ideas y suelen tener una mentalidad “política”.
- **Afiliación:** Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente.





4. Teoría X y Teoría Y de McGregor (McGregor, 1966)

Hipótesis X	Hipótesis Y
<ul style="list-style-type: none">-La gente no quiere trabajar.- La gente no quiere responsabilidad, prefiere ser dirigida.- La gente tiene poca creatividad.- La motivación funciona solo a los niveles fisiológicos y de seguridad.- La gente debe ser controlada y a veces obligada a trabajar.	<ul style="list-style-type: none">-Bajo condiciones correctas el trabajo surge naturalmente.- La gente prefiere autonomía.- Todos somos creativos en potencia- La motivación ocurre en todos los niveles- Gente Motivada puede autodirigirse





5. Teoría de las Expectativas.

- Esta teoría sostiene que los individuos como seres pensantes, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a los sucesos futuros de sus vidas. La conducta es resultado de elecciones entre alternativas y estas elecciones están basadas en creencias y actitudes. El objetivo de estas elecciones es maximizar las recompensas y minimizar el “dolor” .
- Las personas altamente motivadas son aquellas que perciben ciertas metas e incentivos como valiosos para ellos y, a la vez, perciben subjetivamente que la probabilidad de alcanzarlos es alta. Por lo que, para analizar la motivación, se requiere conocer que buscan en la organización y como creen poder obtenerlo





PUNTOS MAS RELEVANTES DE LA TEORIA.

Todo esfuerzo humano se realiza con la expectativa de un cierto éxito.

- El sujeto confía en que si se consigue el rendimiento esperado se sigan ciertas consecuencias para él. La expectativa de que el logro de los objetivos vaya seguida de consecuencias deseadas se denomina instrumentalidad.
- Cada consecuencia o resultado tiene para el sujeto un valor determinado denominado valencia.
- La motivación de una persona para realizar una acción es mayor cuanto mayor sea el producto de las expectativas, por la instrumentalidad y la valencia (¿rendiré?, ¿Qué consiguiera si rindo? ¿Merece la pena?





La relación entre el esfuerzo y el rendimiento depende de dos factores: Las habilidades del sujeto y su percepción del puesto.

- Cada persona tiene una cierta idea del nivel de rendimiento que es capaz de alcanzar en la tarea.
- Las personas esperan que quienes realicen los mejores trabajos logren las mejores recompensas.
- La fuerza de la motivación de una persona en una situación determinada equivale al producto entre el valor que la persona le asigna a la recompensa y la expectativa de su posible logro.





LA FORMULA EXCTA ES:

VALOR DE LA
RECOMPESA

PROBAVILIDAD
DE LOGRO

FUERZA DE
MOTIVACION





6. Teoría ERC de Alderfer.

- **Motivaciones de Existencia:** Se corresponden con las necesidades fisiológicas y de seguridad.
- **Motivación de Relación:** Interacciones sociales con otros, apoyo emocional, reconocimiento y sentido de pertenencia al grupo.
- **Motivación de Crecimiento:** Se centran en el desarrollo y crecimiento personal.





7. Teoría de Fijación de metas de Locke (Locke, 1969)

- Una meta es aquello que una persona se esfuerza por lograr. Locke afirma que la intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación. Las metas son importantes en cualquier actividad, ya que motivan y guían nuestros actos y nos impulsan a dar el mejor rendimiento. Las metas pueden tener varias funciones:
 - Centran la atención y la acción estando más atentos a la tarea.
 - Movilizan la energía y el esfuerzo.
 - Aumentan la persistencia.
 - Ayuda a la elaboración de estrategias.





8. Teoría de la Equidad de Stancey Adams

Afirma que los individuos comparan sus recompensas y el producto de su trabajo con los demás, y evalúan si son justas, reaccionando con el fin de eliminar cualquier injusticia. Cuando existe un estado de inequidad que consideramos injusto, buscamos la equidad. Si estamos recibiendo lo mismo que los demás nos sentimos satisfechos y motivados para seguir adelante, de lo contrario nos desmotivamos, o en ocasiones aumentamos el esfuerzo para lograr lo mismo que los demás.





FACTORES DE LA MOTIVACION

Factores que favorecen la motivación	Factores que dificultan la motivación
<ul style="list-style-type: none">- Clara comprensión y conocimiento del trabajo a desarrollar.- Proporcionar recompensas y alabanzas.- Facilitar tareas que incrementan el desafío, la responsabilidad y la libertad.- Animar y favorecer la creatividad.- Involucrar a los voluntarios en la solución de los problemas.- Ayudar al desarrollo de habilidades personales.- Indicar como el trabajo de los voluntarios contribuye al logro de los objetivos de la organización.- Mediar en los conflictos que dificultan el desarrollo del trabajo.- Tener los medios adecuados para desarrollar las tareas eficazmente.	<ul style="list-style-type: none">- Fuerte crítica hacia el trabajo.- Escasa definición del trabajo a desarrollar y de sus objetivos.- Supervisión de las tareas no adecuada.- No dar respuesta sincera a las cuestiones planteadas.- Adoptar decisiones unilaterales.- No estar dispuesto a aceptar nuevas ideas.- Ocultar la verdad.- No dar elogios por el trabajo bien realizado.- Asignar trabajos aburridos o tediosos.- Falta explícita de reconocimientos.- Ausencia de comunicación entre los diferentes niveles.- Sentimiento de no formar parte del equipo..





BIBLIOGRAFIA:

Las 21 leyes irrefutables del liderazgo, John C. Maxwell

Importancia De La Motivación En El Liderazgo Institucional,
Anónimo

20 Reglas Para El Juego Del Poder, Anónimo

