

PERFIL DE MOTIVACIÓN

Introducción

DEFINICIÓN:

ES EL ESTADO O CONDICIÓN QUE INDUCE A LAS PERSONAS A HACER ALGO. EXPLICA LA CONEXIÓN Y LOS MODOS DE RELACIÓN ENTRE LOS SUCESIVOS ESTADOS PSICOLÓGICOS

ELEMENTOS:

1. Cada hecho o estado que se presenta en la vida psicológica, es la motivación del acontecimiento siguiente y, a su vez, es motivado por el estado precedente.
2. En este sentido, la motivación explica la causalidad de la vida psicológica y de las percepciones y actitudes en el trabajo.
3. El reconocimiento del proceso motivacional proporciona la base para saber por qué las personas hacemos lo que hacemos.
4. La motivación es el trasfondo psicológico que impulsa y la fuerza de la acción, que la sostiene y señala su direccionalidad
5. El proceso de la conducta se rige por la motivación más fuerte. Las motivaciones más débiles quedan a un lado o no producen efecto en la voluntad.
6. La relación entre motivación y voluntad es la clave para que la voluntad cumpla las acciones. A veces la voluntad débil inhibe a la motivación.
7. En el caso de la voluntad débil, la motivación no sólo puede ser desviada, sino también invertida por impulsos y tendencias instintivas
8. La motivación tiene su origen en el medio ambiente y en la actividad voluntaria o automática del yo o del "ello" (id)

9. Raras veces procede un acto de una sola motivación. Por el contrario nace de un conjunto de motivaciones, ofreciendo posibilidades de elección que tienen en cuenta las consecuencias futuras.
10. En toda motivación hay un factor que le da precisión y que tiene su base afectiva, emocional o intelectual.
11. La motivación es una tendencia que solamente es afectiva a nivel de la acción consciente y reflexiva.
12. Son poderosos factores de motivación las costumbres, las tradiciones o puntos de vista arraigados y los objetivos de elevada significación o valor.
13. La constancia en la motivación equivale a la posesión personal de un modo de ser o enfoque necesarios para la formación del carácter y del sentido de identidad.
14. La desaparición de motivaciones o sus cambios suelen repercutir en el carácter de las personas.
15. Algunas motivaciones se disfrazan; otras, distorsionan la personalidad.
16. Los cambios sociales y los cambios en las instituciones ocasionan variaciones en la motivación de los individuos.
17. Del mismo modo que las motivaciones se debilitan por el recuerdo, también van perdiendo influencia por el medio ambiente y son reemplazadas continuamente por nuevas motivaciones.
18. Existe una causalidad entre motivación y conducta: La motivación se convierte en la conexión entre tarea y su desempeño o realización.
 - Podemos encontrar tres niveles de causalidad en la motivación:
 - De mantenimiento o conservación
 - De impulso desencadenante
 - De producción cuya forma más pura es el impulso de la voluntad

Causalidad de totalidad o de respuesta reactiva a toda clase de estímulos

Introducción (continúa)

NECESIDADES

Es algo en el individuo que lo obliga a dirigir su conducta hacia el logro de sus deseos, metas, objetivos; la persona cree que estas metas objetivos pueden satisfacer sus necesidades

ELEMENTOS:

1. Estado de carencia, de escasez o falta de una cosa que se tiende a corregir.
2. La necesidad es la expresión de lo que un ser vivo requiere indispensablemente para su conservación y desarrollo. En psicología, la necesidad es el sentimiento ligado a la vivencia de una carencia, lo que se asocia al esfuerzo orientado a suprimir esta falta, a satisfacer la tendencia, a la corrección de la situación de carencia.
 - Necesidad es una sucesión inevitable de sucesos y de pensamientos.
 - Exigencia muy poderosa: factor o condición en el medio o en la situación actual de un organismo que ayuda en alto grado a conservar su vida o su bienestar; o a hacer progresar sus modos de conducta habituales
 - Necesidad es una experiencia provocada por la ausencia de algún factor o condición. Actitud psíquica con conciencia más o menos desagradable.
 - Es un estado de los tejidos que determina una conducta exploradora o aprehensora.
3. En todo estado de necesidad existe un sistema de tensión del yo y una condición de requerimiento en el medio circundante.
4. Clases de necesidades:
 - Instintiva, vital
 - Moral e intelectual
 - primitiva y cultural
 - natural y artificial

PROCESO
MOTIVACIONAL

Una necesidad no satisfecha obliga a la persona o a su organismo a manifestar una conducta dirigida a un objetivo que satisfaga o mitigue la necesidad. Esta conducta obligada es producida por la tensión que se manifiesta tanto en la psicología como en el organismo (organísmicamente)

ELEMENTOS:

1. Toda necesidad tiene una fuerza.

Esta fuerza está en relación directa con la tensión que se manifiesta en el yo y en la condición del medio ambiente.

La fuerza se dirige a satisfacer la carencia.
2. Toda conducta humana está impulsada en su base por la tensión encaminada a satisfacer la necesidad
3. Al alcanzar el objetivo o meta que satisface la necesidad, la persona y su organismo recobran el equilibrio, hasta el momento en que se presentará otra necesidad con su fuerza de tensión.
4. El hombre es un ser de deseos. Cuando se satisface uno, se presenta otro, en una secuencia ininterrumpida hasta la muerte.
5. Una tensión reducida no tiene influencia sobre la conducta
6. Una necesidad satisfecha no tiene influencia sobre la conducta

PERFIL DE MOTIVACIÓN

1. Al explicar a un nuevo empleado la tarea que habrá de realizar y al informarle acerca de lo que le ofrece la organización yo, por lo general:

E

D

- E Pongo el énfasis en la naturaleza estimulante de la tarea y en las oportunidades de libertad y crecimiento personal que ella ofrece.
- D Pongo el énfasis en la importancia de la tarea de acuerdo con los grandes objetivos de la organización y con las oportunidades de progreso que ella ofrece.

2. Cuando surgen problemas relacionados con la motivación de las personas y con el clima de trabajo yo, por lo general, tiendo a inclinarme hacia aquellas soluciones que tienen en cuenta:

B

C

- B La aclaración de los “estándares” vigentes y el ordenamiento en el trabajo dando importancia al hecho de la estabilidad en el puesto y a las ventajas que trae consigo la antigüedad en la organización.
- C El fortalecimiento de los grupos informales para que las relaciones interpersonales en el quehacer diario sean más gratas y significativas para el personal.

- 3 En la evaluación de su trabajo el empleado “tipo” concede gran importancia a las consideraciones relacionadas con:

E

A

- E Las oportunidades que se le han de ofrecer (o falta de oportunidades) en cuanto a libertad de acción y desarrollo personal.
- A El dinero que recibe en pago y si alcanza o nó para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

4 Parecería que el personal que yo coordino trabaja más y logra mejores resultados cuando yo me aseguro que:

C

A

C Existe verdadero espíritu de equipo en el grupo; sus integrantes comparten los ratos amenos y agradables y existe compañerismo entre ellos.

A Las condiciones de trabajo: es decir, espacio, los equipos, los materiales, son modernos y abundantes.

5 La cualidad que yo, como directivo, más valoro en un subalterno es:

B

D

B Sus habilidades para realizar la tarea con minuciosidad y orden; y tal y como está especificada.

D Su ambición y orgullo por la tarea que realiza.

6 Al ocuparme del personal que está produciendo por debajo de lo establecido yo doy gran importancia a:

C

B

C La calidad de las relaciones interpersonales del grupo y la necesidad de que cada uno de sus integrantes haga la parte que en justicia le corresponde para que sea aceptado por los demás.

B La relación entre la producción y las posibilidades que tiene la organización para competir en el mercado, junto con el destino seguro de los puestos cuando la organización no es capaz de producir ganancias.

7 Parecería que el personal que yo coordina trabaja más y produce mejores resultados cuando yo me aseguro que:

E

D

E El personal puede ver las recompensas que le ofrece el trabajo en términos de su interés y desarrollo personal

D Haya recompensas tangibles y reconocimiento por parte de la organización en cuanto a la labor que realiza el personal.

8. La cualidad que yo más valoro en un subalterno es:

A

B

A Su buena voluntad para desempeñar un trabajo justo a cambio de un salario justo y su reconocimiento de las buenas condiciones de trabajo que se le ofrecen.

B Su habilidad para realizar la tarea con minuciosidad y orden; y tal como está especificada.

9. Al explicar a un nuevo empleado la tarea que habrá de realizar y al informarle acerca de lo que le ofrece la organización yo, por lo general:

B

E

B Pongo énfasis en la estabilidad de la organización y su programa de beneficios sociales, junto con la sencillez y facilidad de la tarea

E Pongo énfasis en la naturaleza estimulante de la tarea y en las oportunidades de libertad y crecimiento personal que ella ofrece.

10. Al ocuparme del personal que está produciendo por debajo de lo establecido yo doy gran importancia a:

A

B

A Las condiciones de trabajo y el dinero y las formas de lograr que ambas resulten satisfactorias para el personal.

B La relación entre producción y las posibilidades que tiene la organización para competir en el mercado, junto con el seguro destino de los puestos cuando la organización no es capaz de producir ganancias

11. En la evaluación de su trabajo el empleado "tipo" pone el énfasis en las consideraciones relacionadas con:

D

C

D Las posibilidades (o falta de posibilidades) de progreso rápido en base a desempeño

C Las condiciones (o falta de condiciones) que se relacionan con el compañerismo y con las relaciones armoniosas en el grupo

12. La cualidad que yo, como directivo, más valoro en un subalterno es:

C

D

C Su preocupación por los demás y su deseo de llevarse bien con ellos y de integrarse con el grupo.

D Su ambición y su orgullo por la tarea que realiza.

13. Al explicar a un nuevo empleado la tarea que habrá de realizar y al informarle acerca de lo que le ofrece la organización yo, por lo general:

D

C

D Pongo el énfasis en la importancia de su trabajo y en términos de los objetivos generales de la empresa y en sus habilidades para progresar.

C Pongo el énfasis en el carácter amistoso y de cooperación que es propio de la organización y en la oportunidad de tratar y trabajar con un grupo de gente interesante y compatible.

14. Cuando surgen problemas relacionados con la motivación de los individuos y con el clima de trabajo yo, por lo general, tiendo a inclinarme hacia aquellas soluciones que tienen en cuenta:

A

B

A La disminución en el esfuerzo físico que realiza el personal, respaldado por mejores condiciones de trabajo y mejor remuneración cuando ello sea posible.

B La declaración de los “estándares” vigentes y el ordenamiento del trabajo junto con la importancia que tiene la estabilidad en el puesto y las ventajas de la antigüedad en la organización.

15. Al ocuparme del personal que está produciendo por debajo de lo establecido,

D

E

yo concedo una gran importancia a:

- D La dificultad y la importancia del trabajo y a los modos según los cuales se puede incrementar el orgullo por lo que están haciendo.
- E. La naturaleza de la tarea en sí y en maneras de lograr que sea más significativa para quien la realiza.

16. Parecería que el personal que yo superviso trabaja más y logra mejores resultados cuando yo me aseguro que:

- A Las condiciones de trabajo: es decir, el espacio, los equipos, los materiales, etc., son modernos y abundantes.
- B Los indicadores del desempeño están claramente enunciados, los puestos son estables y hay poca probabilidad de ser transferido o de perder el empleo.

17. Cuando surgen problemas relacionados con la motivación de los individuos y con el clima de trabajo yo, por lo general, tiendo a inclinarme hacia:

- D Algún sistema de gratificación del personal que permita brindarle mayor reconocimiento público y la evidencia de que es apreciado por la organización
- A La reducción del esfuerzo físico del personal, respaldado por mejores condiciones de trabajo y mejor remuneración cuando ello sea posible.

18. En la evaluación de su trabajo el empleado "tipo" pone el énfasis en las consideraciones relacionadas con:

- B La existencia (o falta de) estabilidad en el trabajo y un buen programa de beneficios sociales.
- D Las posibilidades (o la falta de posibilidades) de progreso rápido en base a desempeño

19. Cuando surgen problemas relacionados con la motivación de los individuos y con el clima de trabajo yo, por lo general, tiendo a

inclinarme hacia aquellas soluciones que tienen en cuenta

E Alguna forma de enriquecimiento de la tarea como medio para estimular al personal y para ofrecerle un desafío.

D Algún sistema de gratificación al personal que permita brindarle mayor reconocimiento público y la evidencia de que es apreciado por la organización.

20. Parecería que el personal que yo superviso trabaja más y logra mejores resultados cuando yo me aseguro que:

C Existe verdadero espíritu de equipo en el grupo; sus integrantes comparten ratos amenos y agradables y existe compañerismo entre ellos.

D Hay recompensas tangibles y reconocimiento por parte de la organización en cuanto a la labor que realiza el personal.

21. El atributo que yo, como directivo, más valoro en un subalterno es:

E Su capacidad y habilidad para innovar y para ser creativo en su trabajo y para encontrar en ello una recompensa personal.

B Su habilidad para realizar la tarea con minuciosidad y orden; y tal y como está especificada

22. En las evaluaciones de su trabajo, el empleado "tipo" pone el énfasis en las consideraciones relacionadas con:

E Las oportunidades que se le han de brindar (o falta de oportunidades) en cuanto a libertad de acción y desarrollo personal

D Las posibilidades (o falta de posibilidades) de progreso rápido en base a desempeño

23. Al explicar a un nuevo empleado la tarea que habrá de realizar y al informarle acerca de lo que le ofrece la organización

yo, por lo general:

--	--

D Doy importancia a la naturaleza estimulante de la tarea y a las oportunidades de libertad y crecimiento personal que ella ofrece.

A Doy importancia a las buenas condiciones de trabajo que se ofrecen y en lo bien que paga la organización en comparación con otros

24. Al ocuparme del personal que está produciendo por debajo de lo establecido, yo concedo una gran importancia a:

C	A
---	---

C La calidad de las relaciones interpersonales del grupo y la necesidad de que cada uno de sus integrantes haga su justa parte para que sea aceptado por los demás.

A Las condiciones de trabajo y el dinero y las formas de lograr que ambas resulten satisfactorias para el personal.

25. La cualidad que yo, como directivo, más valoro en un subalterno es:

C	B
---	---

C Su preocupación por los demás y su deseo de llevarse bien con ellos y de integrarse con el grupo.

B Su habilidad para realizar la tarea con minuciosidad y orden; y tal y como está especificada.

26. Al hacer frente al personal que está produciendo por debajo de lo establecido, yo concedo gran importancia a:

A	E
---	---

A Las condiciones de trabajo y el dinero y las formas de lograr que ambas resulten satisfactorias para el personal

E. La naturaleza de la tarea en sí y en maneras de lograr que sea significativa para quien la realiza

27. Cuando surgen problemas relacionados con la motivación de los individuos y con el clima de trabajo yo, por lo general, tiendo a inclinarme hacia aquellas soluciones que

D	C
---	---

tienen en cuenta:

- D Algún sistema de gratificación al personal que permita brindarle mayor reconocimiento público y la evidencia de que es apreciado por la organización
- C El fortalecimiento de los grupos informales para que las relaciones interpersonales del quehacer diario sean más gratas y significativas para el personal.

28. Parecería que el personal que yo coordino trabaja más y logra mejores resultados cuando yo me aseguro que:

- B Los indicadores del desempeño están claramente enunciados, los puestos son estables y hay poca probabilidad de ser transferido o de perder el empleo.
- E El personal puede ver las recompensas que le brinda el trabajo en términos de su interés y desarrollo personal

29. En la evaluación de su trabajo, el empleado "tipo" pone el énfasis en las consideraciones relacionadas con:

- E Las oportunidades que se le han de brindar (o falta de oportunidades) en cuanto a libertad de acción y desarrollo personal
- C Las condiciones (o falta de condiciones) tendencias ala camaradería y a las relaciones amistosas en el grupo.

30. Al explicar a un nuevo empleado la tarea que habrá de realizar y al informarle acerca de lo que le ofrece la organización yo, por lo general:

- D Pongo énfasis en la importancia de la tarea de acuerdo con los grandes

objetivos de la organización y con las oportunidades de progreso que ella contiene.

- B Pongo énfasis en la estabilidad de la organización y en su programa de beneficio social, junto con la sencillez y facilidad de la tarea

31. En la evaluación de su trabajo, el empleado "tipo" pone el énfasis en las consideraciones relacionadas con:

B

A

- B La existencia (o la falta de) estabilidad en el trabajo y un buen programa de beneficios sociales
A. El dinero que recibe en pago y si alcanza o no para sus necesidades y las de su familia

32. Cuando surgen problemas relacionados con la motivación de los individuos y con el clima de trabajo yo, por lo general, tiendo a inclinarme hacia aquellas soluciones que tienen en cuenta:

E

C

- E Alguna forma de enriquecimiento de la tarea como medio para estimular al personal y para ofrecerle un desafío.
C El fortalecimiento de los grupos informales para que las relaciones interpersonales del quehacer diario sean más gratas y significativas para el personal

33. Al ocuparme del personal que está produciendo por debajo de lo establecido yo pongo el principal énfasis en:

D

B

- D La dificultad y la importancia del trabajo y en los modos de incrementar el orgullo por lo que están haciendo
B La relación entre producción y las posibilidades que tiene la organización para competir en el mercado, junto con el seguro destino de los puestos cuando la empresa no es capaz de producir ganancias.

34. Al explicar a un nuevo empleado la tarea que habrá de realizar y al informarle acerca de lo que le ofrece la organización yo, por lo general:

C

E

C Confiero importancia al carácter amistoso y de cooperación que es propio de la organización y a la oportunidad de trabajar con un grupo de gente interesante y compatible.

E Confiero importancia a la naturaleza estimulante de la tarea y a las oportunidades de libertad y crecimiento personal que ella ofrece.

35. Parecería que el personal que yo coordino trabaja más y logra los mejores resultados cuando yo me aseguro que:

B

C

B Los indicadores del desempeño están claramente enunciados, los puestos son estables y hay poca probabilidad de ser transferido o de perder el puesto.

C. Existe verdadero espíritu de equipo en el grupo; sus integrantes comparten los ratos amenos y existe camaradería entre ellos.

36. Cuando surgen problemas relacionados con la motivación de los individuos y con el clima de trabajo yo, por lo general, tiendo a inclinarme hacia aquellas soluciones que tienen en cuenta:

D

B

D Algún sistema de gratificación al personal que permita brindarle mayor reconocimiento público y la evidencia de que es apreciado por la organización

B La aclaración de los índices de desempeño vigentes y el ordenamiento del trabajo junto con la estabilidad en el empleo y las ventajas de la antigüedad en la organización.

37. En la evaluación de su trabajo, el empleado "tipo" pone el énfasis en las consideraciones relacionadas con:

B

C

B La existencia (o la falta de) estabilidad en el trabajo y un buen programa

de beneficios sociales.

- C Las condiciones (o la falta de condiciones) tendientes a la camaradería y a las relaciones armoniosas en el grupo.

38. La cualidad que yo, como directivo, más valoro en un subalterno es:

D

A

D Su ambición y su orgullo por la tarea que realiza

A Su buena voluntad para hacer un trabajo justo a cambio de un salario justo y su reconocimiento de las buenas condiciones de trabajo que se le ofrecen.

39. Parecería que el personal que yo superviso trabaja más y logra los mejores resultados cuando yo me aseguro que:

D

A

D Haya recompensas tangibles y reconocimiento por parte de la organización acerca de la labor que realiza el personal.

A Las condiciones de trabajo: es decir, el espacio, los equipos, los materiales, etc., son modernos y abundantes

40. Al hacer frente al personal que está produciendo por debajo de lo establecido yo, pongo el principal énfasis en:

E

B

E La naturaleza de la tarea en sí y en maneras de lograr que sea más significativa para quien la realiza.

B La relación entre producción y las posibilidades que tiene la organización para competir en el mercado, junto con el seguro destino de los puestos cuando la organización no es capaz de producir ganancias

41. Al explicar a un nuevo empleado la atarea que habrá de realizar y al informarle acerca de lo que le ofrece la organización yo, por lo general:

B

C

B Pongo énfasis en la estabilidad de la organización y su programa de beneficios sociales, junto con la sencillez y la facilidad de la tarea.

C Pongo énfasis en el carácter amistoso y de cooperación que es propio de la organización y en la oportunidad de tratar y trabajar con un grupo de gente interesante y compatible.

42. La cualidad que yo, como directivo, más valoro en un subalterno es:

C

E

C Su preocupación por los demás y su deseo de llevarse bien con ellos y de integrarse con el grupo.

E Su capacidad y habilidad para innovar y para ser creativo en su trabajo y para encontrar en ello una recompensa personal

43. En la evaluación de su trabajo, el empleado “tipo” pone énfasis en las consideraciones relacionadas con:

D

A

D Las posibilidades (o falta de posibilidades) de progreso rápido en base al desempeño

A. El dinero que recibe en pago y si alcanza o no para satisfacer sus necesidades y las de su familia

44. Parecería que el personal que yo coordino trabaja más y logra los mejores resultados cuando yo me aseguro que:

E

C

E El personal pueda ver las recompensas que le brinda el trabajo en términos de su interés y desarrollo personal.

C Existe verdadero espíritu de equipo en el grupo; sus integrantes comparten los ratos amenos y agradables y existe camaradería entre ellos.

45. Al explicar a un nuevo empleado la tarea que habrá de realizar y al informarle acerca de lo que le ofrece la organización

A

B

yo, por lo general:

--	--

- A Pongo énfasis en las buenas condiciones de trabajo que se ofrecen y en lo bien que paga la organización en comparación con otros.
- B Pongo énfasis en la estabilidad de la organización y su programa de beneficios sociales, junto con la sencillez y facilidad de la tarea.

46. La cualidad que yo, como directivo, más valoro en un subalterno es:

A	C
---	---

- A Su buena voluntad para hacer un trabajo justo a cambio de un salario justo y su reconocimiento de las buenas condiciones de trabajo que se le brindan.
- C Su preocupación por los demás y su deseo de llevarse bien con ellos y de integrarse con el grupo.

47. La cualidad que yo, como directivo, más valoro en un subalterno es:

D	E
---	---

- D Su ambición y su orgullo por la tarea que realiza
- E. Su capacidad y habilidad para innovar y para ser creativo en su trabajo y para encontrar en ello una recompensa personal.

48. Cuando surgen problemas relacionados con la motivación de los individuos y con el clima de trabajo yo, por lo general, tiendo a inclinarme hacia aquellas soluciones que tienen en cuenta

E	A
---	---

E Alguna forma de enriquecimiento de la tarea como medio para estimular al personal y para ofrecerle un desafío.

A La reducción del esfuerzo físico del personal, respaldado por mejores condiciones de trabajo y mejor remuneración cuando ello sea posible.

49. Parecería que el personal que yo superviso trabaja más y logra mejores resultados cuando yo me aseguro que:

D

B

D Haya recompensas tangibles y reconocimiento por parte de la organización reconociendo la labor que realiza el personal.

B Los indicadores del desempeño están claramente enunciados, los puestos son estables y hay poca probabilidad de ser transferido o de perder el empleo.

50. Al explicar a un nuevo empleado la tarea que habrá de realizar y al informarle acerca de lo que le ofrece la organización yo, por lo general:

A

C

A Pongo énfasis en las buenas condiciones de trabajo que se ofrecen y en lo bien que paga la organización en comparación con los otras.

C Pongo énfasis en el carácter amistoso y de cooperación que es propio de la organización y en la oportunidad de tratar y de trabajar con un grupo de gente interesante y compatible.

51. Al hacer frente al personal que está produciendo por debajo de lo establecido yo pongo el principal énfasis en:

C

E

C La calidad de las relaciones interpersonales del grupo y la necesidad de que cada uno de sus integrantes haga su justa parte para que sea

aceptado por los demás.

- E La naturaleza de la tarea en sí y en maneras de lograr que sea más significativa para quien la realiza.

52. Cuando surgen problemas relacionados con la motivación de los individuos y con el clima de trabajo yo, por lo general, tiendo a inclinarme hacia aquellas soluciones que tienen en cuenta:

C

A

- C El fortalecimiento de los grupos informales para que las relaciones interpersonales del quehacer diario sean más gratas y significativas para el personal.

- A La reducción del esfuerzo físico del personal, respaldado por mejores condiciones de trabajo y mejor remuneración cuando ello sea posible.

53. Parecería que el personal que yo superviso trabaja más y logra los mejores resultados cuando yo me aseguro que:

E

A

- E El personal pueda ver las recompensas que le brinda el trabajo en términos de su interés y desarrollo personal

- A Las condiciones de trabajo: es decir, el espacio, los equipos, los materiales, etc., son modernos y abundantes

54. Al hacer frente al personal que está produciendo por debajo de lo establecido yo, por lo general, pongo el principal énfasis en:

D

C

- D La dificultad y la importancia del trabajo y en las maneras de incrementar el orgullo por lo que están haciendo

- C La relación entre producción y las posibilidades que tiene la organización para competir en el mercado, junto con el seguro destino de los puestos

cuando la empresa no es capaz de producir ganancias.

55. Cuando surgen problemas relacionados con la motivación de los individuos y con el clima de trabajo yo, por lo general, tiendo a inclinarme hacia aquellas soluciones que tienen en cuenta:

E

B

- E Alguna forma de enriquecimiento de la tarea como medio para estimular al personal y para ofrecerle un desafío.
- B. La aclaración de los índices de desempeño vigentes y el ordenamiento del trabajo junto con el énfasis en la estabilidad en el empleo y las ventajas de la antigüedad en la organización.

56. En la evaluación de su trabajo, el empleado “tipo” pone el énfasis en las consideraciones relacionadas con:

B

E

- B La existencia (o falta de) estabilidad en el trabajo y un buen programa de beneficios sociales
- E. Las oportunidades que se le han de brindar (o la falta de oportunidades) en cuanto a libertad de acción y desarrollo personal.

57. Al explicar a un nuevo empleado la tarea que habrá de realizar y al informarle acerca de lo que le ofrece la organización, yo por lo general:

E

A

- E Pongo énfasis en la naturaleza estimulante de la tarea y en las oportunidades de libertad y crecimiento personal que ella ofrece.

- A. Pongo énfasis en las buenas condiciones de trabajo que se ofrecen y en lo que paga la organización en comparación con las otras.

58. Al hacer frente al personal que está produciendo por debajo de lo establecido, yo pongo el principal énfasis en:

D

A

- D La dificultad y la importancia del trabajo y en las maneras de incrementar el orgullo por lo que están haciendo.

- A. Las condiciones de trabajo y el dinero y las formas de lograr que ambas resulten satisfactorias para el personal.

59. La cualidad que yo, como directivo, más valoro en un subalterno es:

E

A

- E Su capacidad y habilidad para innovar y para ser creativo en su trabajo y para encontrar en ello una recompensa personal

- A Su buena voluntad para hacer un trabajo justo a cambio de un salario justo y su reconocimiento de las buenas condiciones de trabajo que se le ofrecen

- 60 Al explicar a un nuevo empleado la tarea que habrá de realizar y al informarle acerca de lo que le ofrece la organización yo, por lo general:

C

A

- C Pongo énfasis en el carácter amistoso y de cooperación que es propio de la organización y en la oportunidad de tratar y trabajar con un grupo de gente interesante y compatible.

- A Pongo énfasis en las buenas condiciones de trabajo que se ofrecen y en lo bien que paga la organización en comparación con otras.

CALIFICACIÓN POR TIPO DE NECESIDAD

TIPO TIPO TIPO TIPO TIPO
 A B C D E

--	--	--	--	--

TOTAL. _____

(Deben ser = 300)

- La calificación más alta es igual a la más alta fuerza en la motivación
- Las calificaciones más bajas indican necesidades a las cuales usted ha logrado satisfacer o disminuir en importancia
- Calificaciones de igual valor en dos o más necesidades podrían señalar áreas de conflicto entre necesidades. El conflicto podría ser de prioridad, incompatibilidad; o necesidades simultáneas de crecimiento que exigirían esfuerzos en direcciones encontradas.

PERFIL PERSONAL DE MOTIVACIÓN

	A	B	C	D	E
120					
115					
110					
105					
100					
95					
90					
85					
80					
75					
70					
65					
60					

55				
50				
45				
40				
35				
30				
25				
20				
15				
10				
5				

A	BÁSICAS	Condiciones de trabajo, aumentos de sueldo, comodidades mínimas y descanso
B	SEGURIDAD	Orden, reglas y normas, seguros, beneficios sociales
C	PERTENENCIA	Afiliación, aceptación, armonía, integración de grupo
D	EGO - POSICIÓN ¹	Identidad, resultados, reconocimiento, progreso
E	AUTOREALIZACIÓN	Creatividad, propia expresión y poder

NECESIDADES
BÁSICAS
(A)

SENTIMIENTOS Y DESEOS DE LA
PERSONA RELACIONADOS CON:

- Calidad de vida
- Condiciones agradables de trabajo (Evitar esfuerzos)
- Recibir sostén del medio ambiente

¹Posición en la organización de la entidad

- El dinero es el motivo de mayor preocupación porque sirve para obtener comodidades y bienes Materiales necesarios para la vida personal y familiar

Según sea el grado en que un empleado se encuentre motivado por este tipo de necesidades, estará en realidad preocupado por asuntos que se encuentran en la periferia del trabajo que realiza.

Es decir, que acepta cualquier trabajo que sirva para satisfacer a esta necesidad y la naturaleza del trabajo en sí carece de importancia

NECESIDADES DE

SEGURIDAD Y
ORDEN

(B)

SENTIMIENTOS Y DESEOS DE LA
PERSONA RELACIONADOS CON:

- Asegurar en forma permanente la satisfacción de sus necesidades básicas
- Orden conocimiento y destreza en el desempeño para tener la certeza de que el empleo es seguro y de que no ha de estar sujeto a grandes cambios

- Atención a los beneficios marginales que ofrecen protección, tales como seguro de gastos familiares o médicos mayores, jubilación, etc.,

El trabajo es un medio para
Defenderse contra la disminución
o la pérdida total de la satisfacción de
las necesidades básicas de comodidad,
etc.,

Este tipo de necesidad, tal como el
básico, se ocupa de diversos asuntos
periféricos al trabajo en sí.

Cualquier puesto que dé
seguridad y proyección a largo plazo,
juntamente con el orden y la
posibilidad de predicción
será suficiente

NECESIDADES DE
PERTENENCIA Y
AFILIACIÓN
(C)

SENTIMIENTOS Y DESEOS DE LA
PERSONA RELACIONADOS CON:

- Un ambiente de armonía y bondad
- Encuentro de un significado personal en las relaciones sociales
- Intenso deseo por ser un miembro reconocido y aceptado por el grupo de trabajo o por la “familia organizacional”

Quando esta necesidad es la principal fuente de motivación, las personas valoran su trabajo según el grado en que les ofrece la oportunidad para encontrar y establecer relaciones interpersonales cálidas y armoniosas

Los puestos que brindan la oportunidad para desarrollar una buena cantidad de interacción con personas compañeros y que provoquen contactos con personas compatibles han de ser los que tengan más valor, sea cual fuere su contenido

NECESIDADES
EGO - POSICIÓN
(D)

SENTIMIENTOS Y DESEOS DE LA
PERSONA RELACIONADOS CON:

- Inclinationes internas conocidas como “vocación”
- Preocupación de la persona por alcanzar “posiciones” dentro de su grupo y de la organización
- Deseo de reconocimiento y esfuerzo por demostrar sus propias cualidades
- Sus esfuerzos tienden a realizar al propio ego

Es el primero de los sistemas de Necesidades que se relaciona estrechamente con la naturaleza del trabajo que se realiza porque su satisfacción depende de diversos aspectos propios de la naturaleza de la tarea

El trabajo que facilita el hecho de poner de manifiesto las habilidades que la persona posee y que considera importantes y en las que se siente competente, será la tarea que tendrá valor como medios para satisfacer esta necesidad relacionada con la propia "vocación"

NECESIDAD DE
AUTOREALIZACIÓN
(E)

SENTIMIENTOS, ESTADOS Y
DESEOS DE LA PERSONA
RELACIONADOS CON:

- Poder
- Creatividad
- Propia expresión

Este sistema de necesidades tiene en cuenta la preocupación de la persona por poner a prueba su propio potencial.

Incluye el deseo de tener un trabajo

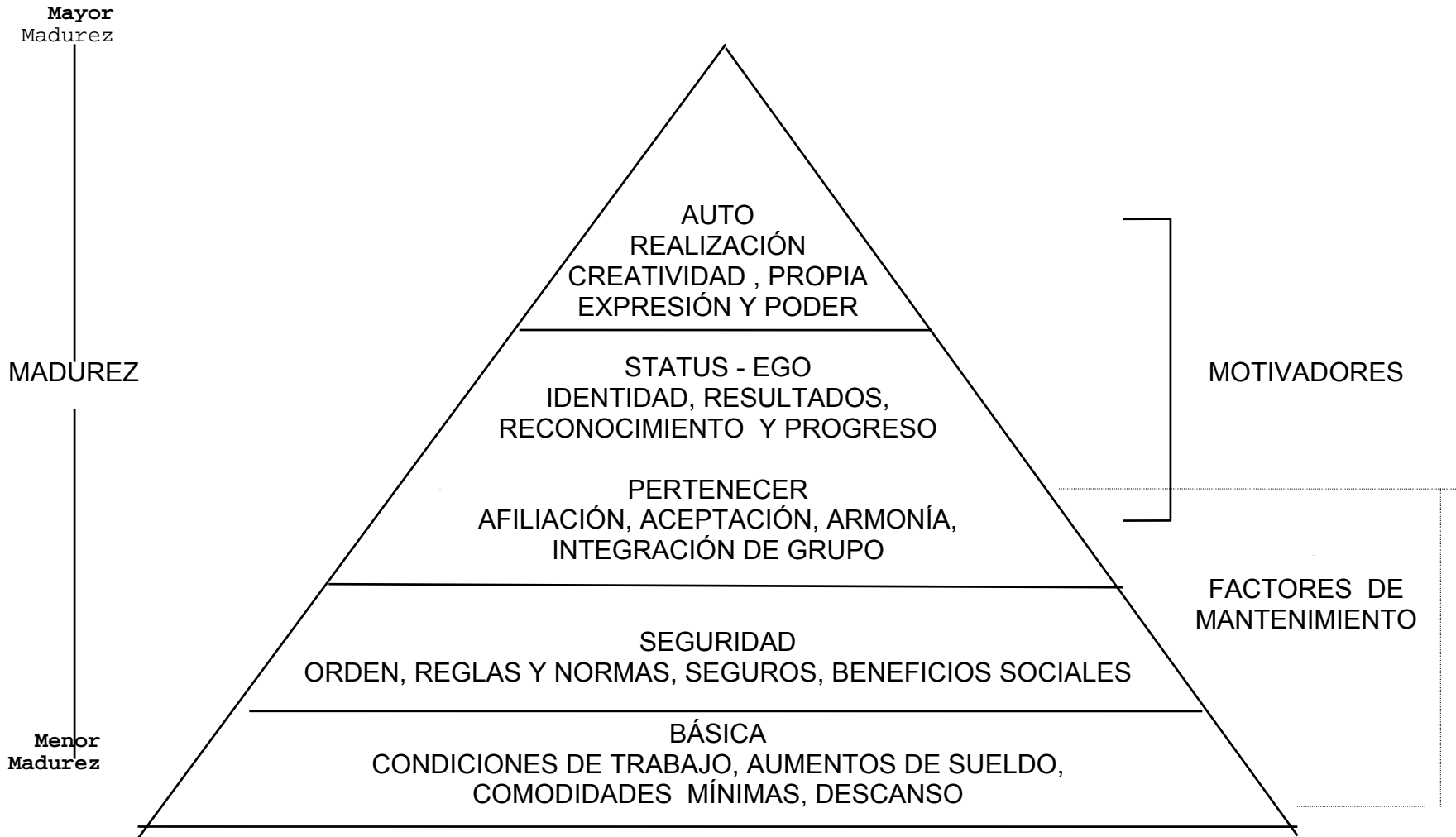
“exigente” que contenga un desafío,
que requiera creatividad y
propia expresión.

En la naturaleza del trabajo en sí se
Fundamenta este sistema de
necesidades
dado que la satisfacción y la continuidad
de esta fuente de motivación demanda
que el trabajo contengan una amplia
esfera de autocontrol,
de libertad de expresión y oportunidad
para experimentar.

Este sistema, cuando opera en forma
dominante, motiva a la persona a
canalizar sus esfuerzos más creativos y
constructivos hacia su trabajo

ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES

Necesidades Enlístelas por impor tancia	¿Cuál es la meta de esta necesidad para usted personalmente?	¿Cuáles son las oportunidades que usted considera necesarias para su satisfacción?	Barreras		
			Organización	Yo	Opor tuni dades



Dimensiones de la prueba de motivación, basadas en el modelo de Abraham Maslow

