



Copyright © HRTools Center

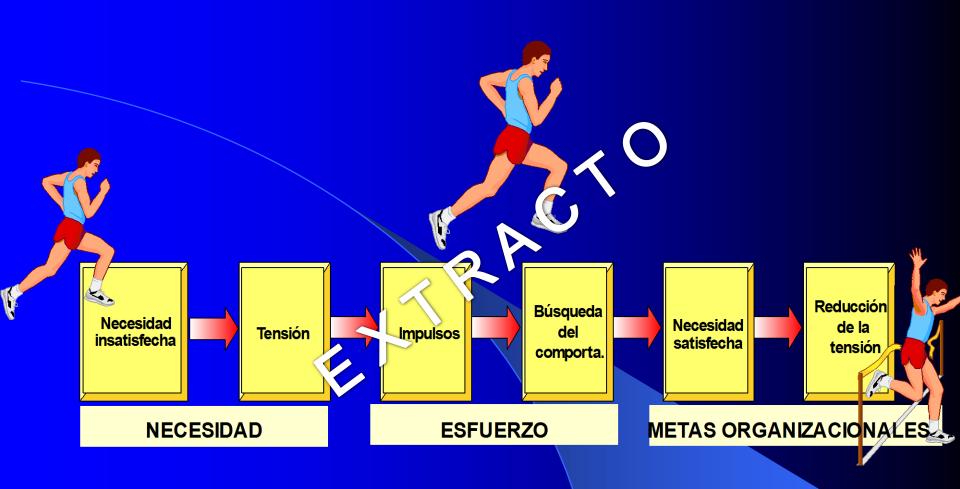
OBJETIVOS

- 1. Desarrollar habilidades de dirección en la motivación de los colaboradores.
- 2. Conocer los elementos movilizadores del comportamiento, y la forma de vincularlos a los objetivos y resultados profesionales.
- 3. Identificar las fases de evolución de la organización para alcanzar el empowerment.

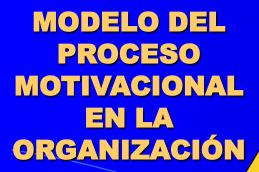
CONTENIDOS

- 1. El proceso de motivación.
- 2. El modelo de motivación en las canizaciones
- 3. Principales teorías sobre la motivación.
- 4. Tipología de motivadore y ocupaciones congruentes.
- 5. Coordinación extre motivaciones y objetivos
- 6. La fijación de métas como elemento motivador.
- La recompensa como elemento motivador.
- 8. Estilos de aprendizaje y apoyos motivadores.
- 9. Fases de evolución para alcanzar el empowerment.

PROCESO DE MOTIVACIÓN



Copyright © HRTools Center www.hrtoolscenter.com



I - CARENCIAS EN NECESIDADES

"Quiero trabajar bien para ganarme un ascenso"

VI- CARENCIAS EN NECES. REEVALUA. POR EL TRABAJADOR

"Sigo queriendo el ascenso, tengo que probar otra forma"

II- BÚSQUEDA DE MEDIOS DE SATISFACCIÓN

Mostrar al jefe su meta, trabajar horas extras, tareas difíciles, ayudar a los otros.

EL TRABAJADOR

V - PREMIOS ASTIGOS

Re or ocimientos, incentivo, capacitación

III - CONDUCTA ORIENTADA AL OBJETIVO

"El ascenso"

IV - RENDIMIENTO (EVALUACIÓN DE OBJ. ALCANZADO)

"Las calificaciones más altas en cantidad, calidad y reducción de costos"

ALDERFER APRENDIDAS DE JERARQUÍA DE **PRINCIPALES TEORÍAS McCLELLAND NECESIDADES DE** La frustración de **SOBRE LA MOTIVACIÓN** Las condiciones **MASLOW** necesidades de culturales y desarrollo, trae un Satisfacer LOS DOS FACTORES DE HERZBERG educacionales necesidades retroceso y Hay condiciones de trabajo solo influyen en la fuerza reenfoque hacia básicas antes de confortables y otras que son las que necesidades de unas u otras necesidades de motivan inferiores necesidades orden superior El trabajo en sí mismo Necesidad de **AUTO** Responsabilidad, Logro REALIZAC. Necesidades Avance v Crecimiento **Factores** Crecimiento Superiores Motivadores Necesidad de Logro **Poder ESTIMACIÓN** Reconocimiento **AFILIACIÓN** Suer is relaciones interpersonales Relación **Necesidades** Fa stores **SEGURIDAD** Necesidad de Básicas Seguridad en el trabajo **Spicos Afiliación** Existencia **Condiciones laborales FISIOLÓGICAS Salarios** Señala la frustración La capacitación puede desarrollar como causa fdmtal. Los directivos tienen la impresón de saber como Identifica motivadores que los necesidades de los problemas en actua la motivación en sus trabajadores directivos pueden desarrollar, el logro y niveles de compatibles con los afinar y aplicar objetivos de la desempeño **ESTOS FACTORES SOLO PUEDEN INFERIRSE** organización

NECESIDADES

E.R.C. DE

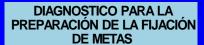
VALOR DE APLICACIÓN PRÁCTICA

Copyright © HRTools Center www.hrtoolscenter.com

COORDINACIÓN ENTRE MOTIVACIONES Y OBJETIVOS



Copyright © HRTools Center www.hrtoolscenter.com



GENTE

HISTORIA DEL CAMBIO

TRABAJO Y TECNOLOGÍA

MISIÓN, PLAN Y ESTRATEGIA DE LA EMPRESA

PREPARACIÓN PARA FIJAR LAS METAS

PARTICIPACIÓN VIA AUMENTO DE LA INTERACCIÓN

COMUNICACIÓN

CAPACITACIÓN FORMAL Y DESARROLLO

ESTABLE IMIENT DE LO CE TERICS
PARA DE EP INAR
LA EFILACIA

LA FIJACIÓN DE METAS COMO ELEMENTO MOTIVADOR

IMPLEMENTACIÓN

RETROALIMENTACIÓN

PASOS PRINCIPALES

- Especialidad
 - 2. Dificultad
 - 3. Intensidad
- 4. Compromiso
- DE METAS

ATRIBUTOS DE FIJACIÓN

- Frecuencia
 Intercambio de
- ideas
 3. Modificaciones
- REVISIONES INTERMEDIAS

- 1. Discusión
- 2. Análisis
- 3. Desarrollo
- 4. Reciclaje

REVISIÓN FINAL

Aumento de la motivación en:

- Rendimiento
 - Planes
- Organización
 - Control

RESULTADOS ANTICIPADOS DE LA FIJACIÓN DE METAS

Copyright © HRTools Center

www.hrtoolscenter.com