

EMPOWERMENT Y MOTIVACIÓN

EXTRACTO



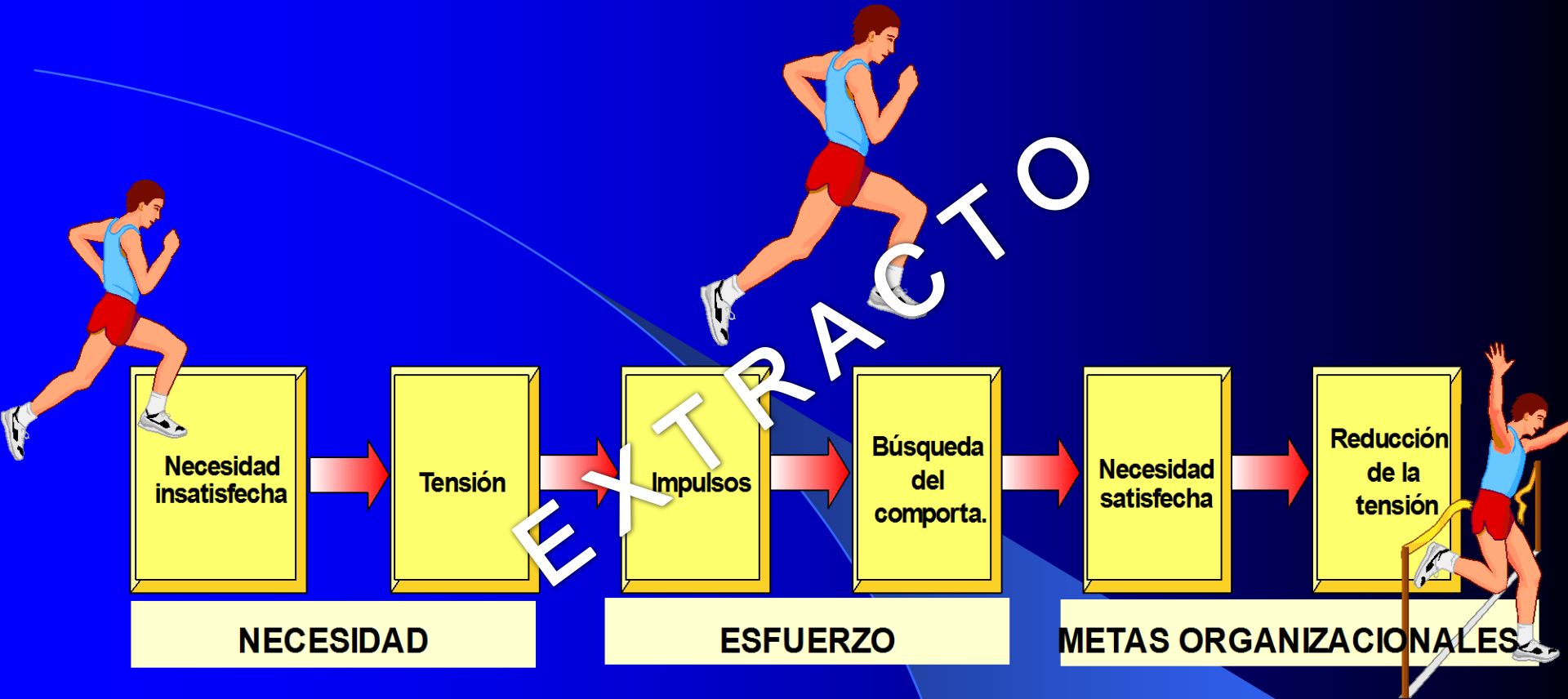
OBJETIVOS

1. Desarrollar **habilidades** de dirección en la **motivación de los colaboradores**.
2. Conocer los **elementos** movilizados 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**.

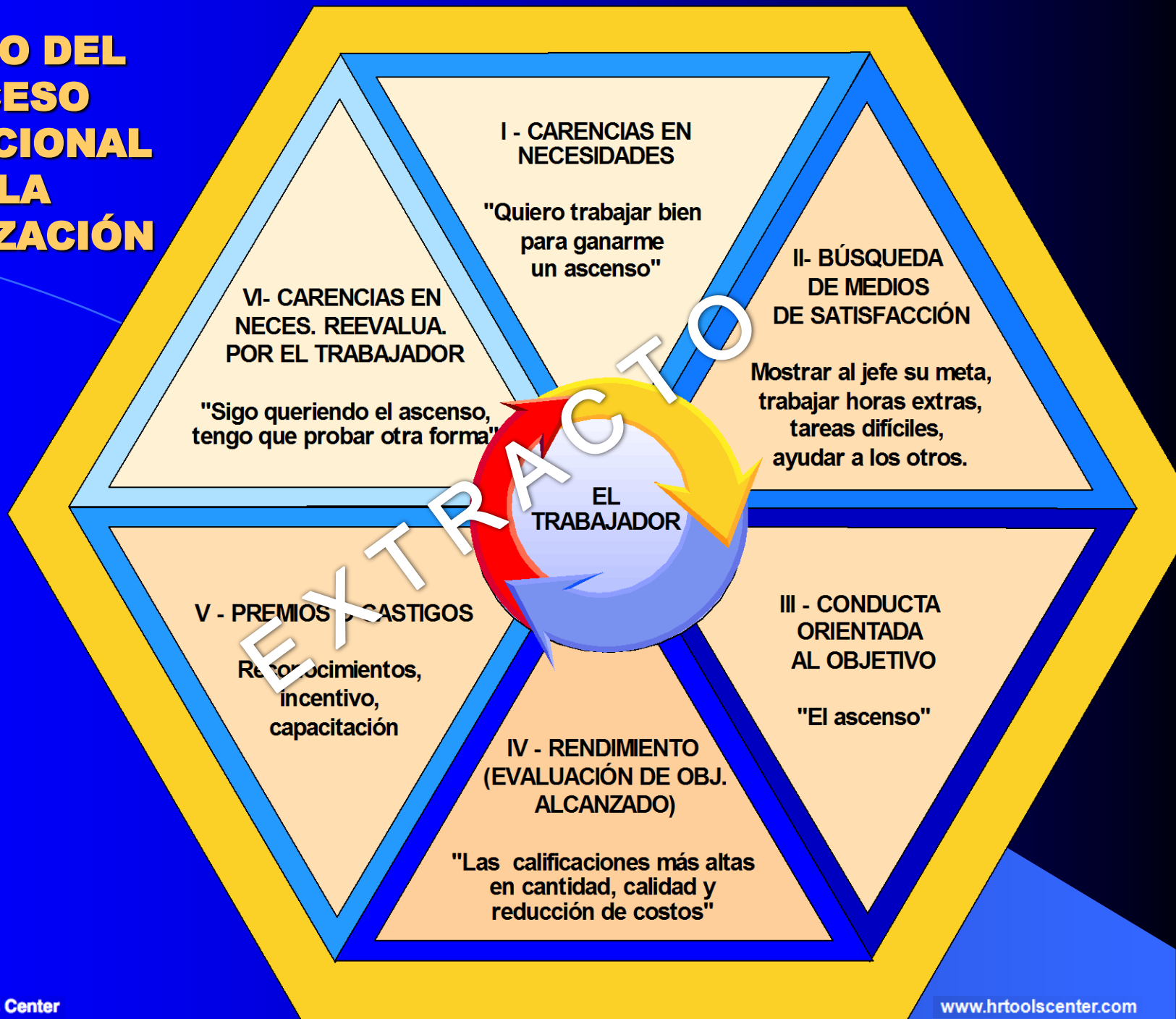
CONTENIDOS

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

PROCESO DE MOTIVACIÓN



MODELO DEL PROCESO MOTIVACIONAL EN LA ORGANIZACIÓN



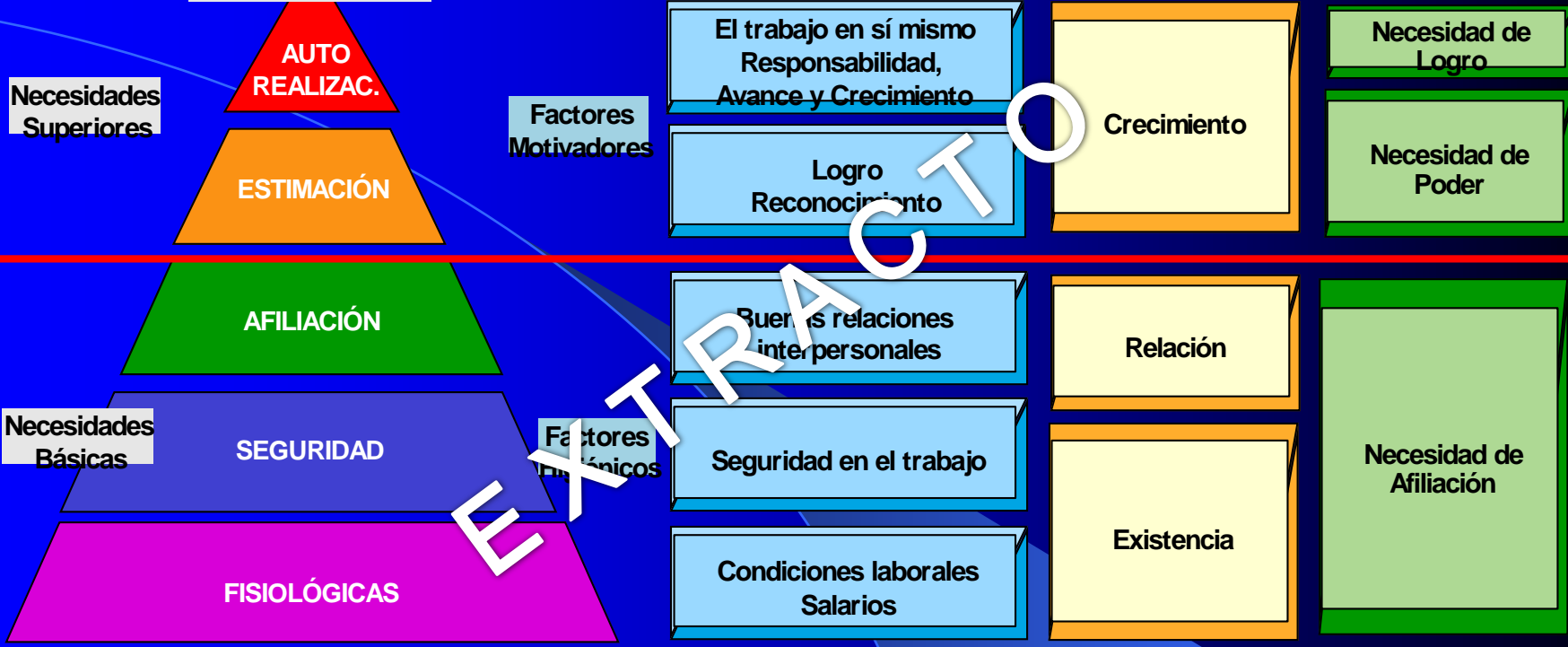
PRINCIPALES TEORÍAS SOBRE LA MOTIVACIÓN

JERARQUÍA DE NECESIDADES DE MASLOW
Satisfacer necesidades básicas antes de necesidades de orden superior

LOS DOS FACTORES DE HERZBERG
Hay condiciones de trabajo solo confortables y otras que son las que motivan

E.R.C. DE ALDERFER
La frustración de necesidades de desarrollo, trae un retroceso y reenfoque hacia necesidades inferiores

NECESIDADES APRENDIDAS DE McCLELLAND
Las condiciones culturales y educacionales influyen en la fuerza de unas u otras necesidades



Los directivos tienen la impresión de saber cómo actúa la motivación en sus trabajadores
ESTOS FACTORES SOLO PUEDEN INFERIRSE

Identifica motivadores que los directivos pueden desarrollar, afinar y aplicar

Señala la frustración como causa formal de los problemas en el logro y niveles de desempeño

La capacitación puede desarrollar necesidades compatibles con los objetivos de la organización

VALOR DE APLICACIÓN PRÁCTICA

COORDINACIÓN ENTRE MOTIVACIONES Y OBJETIVOS



LA FIJACIÓN DE METAS COMO ELEMENTO MOTIVADOR

