



## Motivación

Cristian Ardila  
Javier Atencio  
María De la Asunción  
Gina Moya  
Paula Velásquez

“No dejes que termine el día...  
sin haber crecido un poco,  
sin haber sido feliz,  
sin haber aumentado tus sueños,  
No dejes nunca de soñar...  
Porque en sueños es libre el hombre”

# Claves para mejorar rendimiento laboral

- Qué es el rendimiento laboral y cómo evaluarlo
- Teorías y técnicas de motivación laboral
- Sistemas de recompensa, retribución y pagos
- Hechos que justifican un despido por bajo rendimiento labora



# Rendimiento



- Es la relación entre los objetivos/metas/tareas alcanzadas y el tiempo (en horas trabajadas de calidad) que se han necesitado para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas; es decir, los **recursos humanos**, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo.

# Evaluación del rendimiento laboral

- Las empresas necesitan medir la eficacia del trabajo que realizan sus empleados, sobre todo para saber si están bien encaminados en la consecución de los objetivos empresariales.

□ TECNICAS OBJETIVAS



□ TECNICAS SUBJETIVAS



# Técnicas objetivas de evaluación del rendimiento:

- Evaluar el rendimiento cuantificando el nivel de producción de cada empleado; teniendo en cuenta las dificultades que pueden suponer unos puestos de trabajos sobre otros, así como las diferentes condiciones de trabajo





# Técnicas subjetivas de evaluación del rendimiento:

- A través de informes que reflejen el rendimiento de los empleados de la compañía.
- En función de la consecución de los objetivos establecidos.



- Se puede valorar por el mérito de cada trabajador, consiguiendo reducir la problemática del método anterior. Para evaluar según los méritos hay diferentes maneras:

1. valorando a cada trabajador según los requisitos que reúnan para el desempeño del puesto de trabajo



1. elaborando un ranking en función del rendimiento
2. comparando trabajadores de dos en dos o en función de escalas de valoración de la conducta.



- fórmula el **concepto de rendimiento laboral o productividad**:

Skills \* Focus \* Strategy = Productivity

(Capacidad \* Foco \* Estrategia = Productividad)

- tres variables: **capacidad, foco y estrategia** que articulan la capacidad de producción y el modo de optimizar los recursos disponibles.



# Motivación

- Voluntad para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal







- Logro: lograr cosas es fundamental para el ser humano. Alcanzar o exceder objetivos planteados es una motivación muy poderosa, y trae gran satisfacción.
- Reconocimiento: reconocer los logros es un gran motivador, porque aumenta la auto-estima. Para muchos, el reconocimiento es un premio.



- Interés en el trabajo: un trabajo que provea placer y satisfacción es mucho más motivante que uno que no lo haga. Siempre que sea posible, el trabajo debe estar relacionado con los intereses de la persona.
- Responsabilidad: la oportunidad de ejercer autoridad es muy motivador, y aumenta la auto-estima.



- Mejora: ser promovido, progresar y crecientes premios son importantes. Pero quizás lo mas importante es sentir que se puede mejorar. Es importante ser honesto con las posibilidades de ascenso, y el tiempo en que esto puede ocurrir

# Factores de higiene

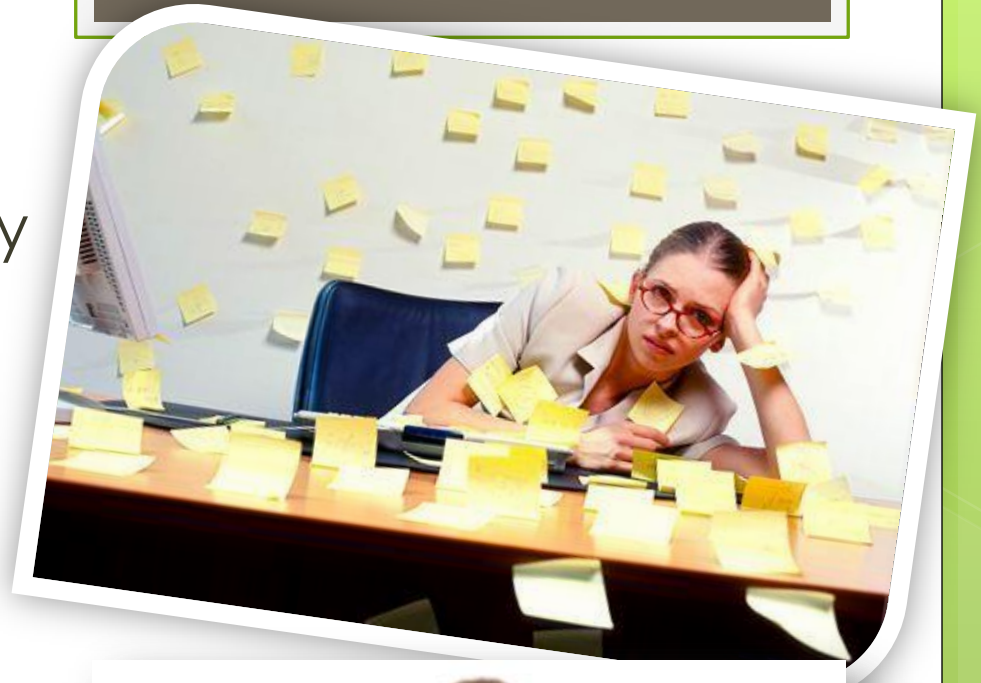
- Salario y beneficios: incluye salario, beneficios extra, bonos, vacaciones, etc.
- Condiciones de trabajo: horario de trabajo, espacio de trabajo, equipo y herramientas de apoyo
- Políticas organizacionales: reglas y regulaciones, formales o informales, que gobiernan la relación entre empleado y organización



- Status: rango, autoridad, aceptación y relaciones con los demás
- Seguridad laboral: la confianza de tener su empleo seguro en la empresa
- Supervisión y autonomía: el grado de control que el empleado tiene sobre el contenido y la ejecución de su trabajo



- Vida de oficina: nivel y tipo de de relaciones interpersonales del individuo en su ambiente de trabajo



- Vida personal: el tiempo que pasa la persona con su familia, amigos e intereses



# TEORIA X, Y y Z



# Teoría X o tradicional o sistema autoritario

## Supuestos

- A la persona no le gusta trabajar.
- La gente trabaja solo por dinero.
- La gente es irresponsable y carece de iniciativa.



# Política.

- Hay que dar a la gente tareas simples y repetitivas.
- Hay que vigilar de cerca a la gente y establecer controles con hechos.
- Hay que establecer reglas y sistemas rutinarios de trabajo.



# Expectativas.

- Controlada estrechamente, la gente alcanzara los estándares que se le han fijado.



# Teoría Y , sistema participativo o de recursos humanos

## Supuestos.

- La gente tiene iniciativa y es responsable.
- Quiere ayudara lograr objetivos que considera valioso.
- Es capaz de ejercitar autocontrol y autodirección.
- Posee más habilidades de las que está empleando actualmente en su trabajo.

# Política.

- Crear un ambiente propicio para que los subordinados contribuyan con todo su potencial a la organización.
- Los subalternos deben participar en las decisiones.
- El jefe debe tratar constantemente de que su personal amplíe sus conocimientos en el área en que ejerce autocontrol y autodirección



# Expectativas.

- La actuación y la calidad de las decisiones mejoraran con la participación de los subordinados.
- Los subordinados ejercerán mejor su potencial en el logro de objetivos personales y organizacionales.
- La satisfacción del personal aumentará debido a su participación y contribución al logro de resultados.

# Teoría Z o relaciones humanas

## Supuestos.

- Ensalzar por un trabajo bien hecho.
- Informar a los subordinados.
- Lograr que la gente se sienta importante.
- Establecer una mística de “gran familia”.
- Vender las ideas.
- El jefe debe explicar el motivo o el “porque” de las órdenes.

# Expectativas.

- Un trabajador satisfecho producirá más.
- Los subordinados cooperaran de buen grado.
- Los elementos tendrán una resistencia menor a la autoridad.

- El líder -dirigente tiene la responsabilidad de interpretar, observar y “descubrir” en su personal la motivación directiva necesaria.
- Ninguna teoría de las mencionadas es exacta, el líder- dirigente debe manejar una “combinación un “hibrido “de tales teorías.

# Sistemas de recompensa retribución y pagos

- El **incentivo** es externo a la persona y su relación con el trabajo, mientras que el **motivo** si bien puede ser provocado por un factor exterior.
- los motivos son internos, el **incentivo** es exterior y por eso los primeros pueden ser tanto internos como externos, mientras que los segundos son sólo externos, ya que uno mismo no se puede incentivar.



# Salario físico y salario mental

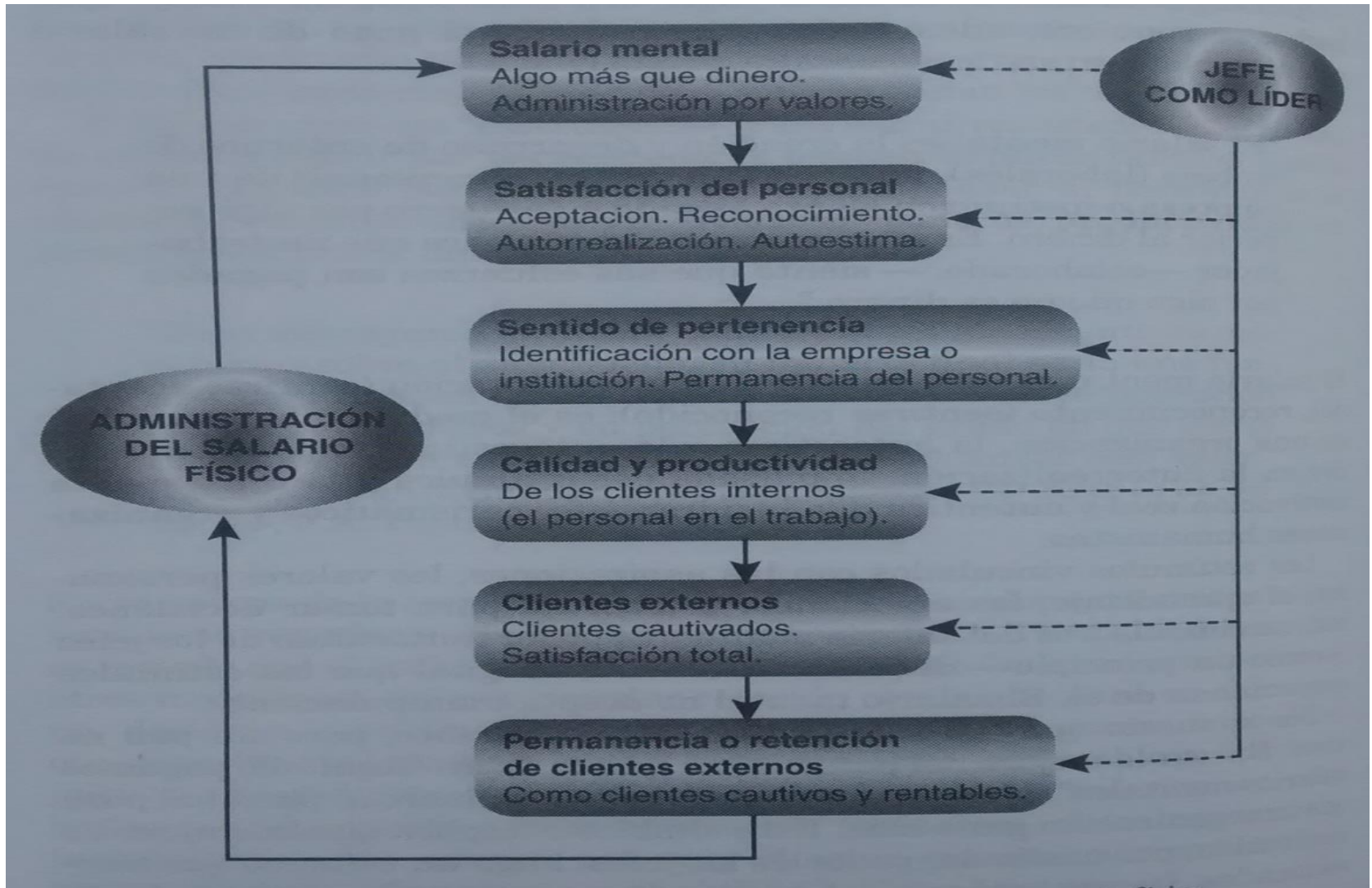
- Pagar con dinero es pagar un salario físico; sin embargo a una persona no se le puede comprar su lealtad, convicciones, honestidad, entusiasmo, iniciativa entre otros; por lo que hay que recurrir a la creación de un salario mental donde se desarrollen entornos de trabajo, en los que el personal de una empresa sienta pagado su esfuerzo por algo superior al dinero.



# El estímulo de la recompensa

- La recompensa es premio, gratificación, retribución. La recompensa es un estímulo. Pero debe subrayarse que sea cuales fueran los incentivos monetarios sobre el desempeño, su impacto final sería una función del grado en que el individuo lo valora en comparación con otros incentivos.





# Organigrama de la clase

1. Introducción del tema : 7 min
2. Dinamicas: 30
3. Video : 11 min

# Taller motivacional

- Objetivo: mostrar que la motivación es interna , pero los incentivos externos pueden iniciar la acción en los humanos
  - Duración : 10 min
  - Tamaño del grupo ..
  - Lugar: un salón amplio que permita a los participantes estar sentados y poder levantarse de las sillas
  - Material: billetes de banco(monedas) ocultos y sujetos con cinta adhesiva debajo de las sillas
- desarrollo:

- 1. dado que la motivación es a menudo un lugar común, recalque que la motivación se refiere a algo «interno , no externo, dado el motivo para hacer una cosa». Para ilustrar diga al grupo «por favor levanten la mano derecha». Espere un instante, de las gracias al grupo y pregúntenles:¿Por qué hicieron eso? La respuesta sera «porque usted nos lo dijo.»
- 2. después de 3 o 4 respuestas, dígales : muy bien . Ahora ¿me hacen el favor todos de ponerse de pie y levantar sus sillas?

- 3. lo más probable es que nadie lo haga. Continúe: « si les dijera que hay billetes dispersos en el salón debajo de las sillas, podría eso motivarlos para ponerse de pie y levantar sus sillas» todavía, casi nadie se moverá, entonces dígame: «permítame decirles que si hay billetes de banco debajo de algunas sillas.» cuando encuentren los billetes digan «aquí hay uno, allí hay otro-- etc»
  
- 4. se les explicaran preguntas de reflexión:
  1. -¿Por qué necesito más esfuerzo para motivarlos la segunda vez?
  2. - los motivó el dinero? (resalte que el dinero muchas veces no actúa para motivar)
  3. -¿Cuál es la forma real de motivar ? (aceptar cualquier respuesta pero insista en que la única forma de lograr que una persona haga algo, es hacer lo que desee. ¿no hay otro modo!

# Dinámica 2

- Se le entrega a cada equipo un paquete de números del 0 al 9 se le da a cada integrante del equipo un número
- El coordinador dice un número por ejemplo, 827 y los que tienen los números el 8,2 y 7 de cada equipo deberán pasar al frente y acomodarse en el orden debido, llevando el cartel con el número de manera visible. El equipo que forme de primero el número se gana un punto.

# Roles

1. Gina moya : introducción al tema
2. Maria De La Asuncion:introducción al tema
3. Cristian Ardila: Moderadora de dinámicas
4. Javier Atencio: Moderadora de dinámicas
5. Jorge Martínez: animador
6. Kevin Millan: Auxiliar de dinamica
7. Jhonny Saltarín: moderadora de dinamicas
8. Paula Velásquez: conclusión

# Bibliografía

- <http://www.degerencia.com>
- <http://es.workmeter.com>
- <http://blog.jobandtalent.com>
- <http://caterina.udlap.mx>
- Comportamiento en las organizaciones  
Autor : Gustavo Velásquez