

ENRIQUECIMIENTO DEL TRABAJO

DIAGNÓSTICO DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE PUESTOS DE TRABAJO.

MOTIVACIÓN DEL PERSONAL POR EL TRABAJO EN SÍ

*Servicios Profesionales
Eduardo Gómez A.*

COSTA RICA

“Pensamos generalmente en cómo las personas afectan al trabajo, pero pocas veces en cómo las circunstancias afectan a las personas”.

ENRIQUECIMIENTO DE PUESTOS DE TRABAJO

Servicio a prestar: Diagnóstico de las características motivacionales de los puestos de trabajo y presentación de recomendaciones basadas en la teoría de enriquecimientos de puestos, específicamente de las herramientas de medición y aportes de Richard Hackman (Universidad de Yale) & Greg Oldham (Universidad de Illinois).

En general: Es un trabajo de diagnóstico, cuyos resultados permitirán a los encargados de la unidad de trabajo conocer la naturaleza del puesto de trabajo en “variables” pocas veces estudiadas y que les permita mediante las recomendaciones basadas en la teoría de rediseño de puestos de trabajo, enriquecer el potencial motivador del puesto de trabajo en estudio.

Las siguientes son las variables que se miden:

1. Variedad en el uso de habilidades.
2. Nivel de autonomía.
3. Identificación con las tareas.
4. Significancia de las tareas.
5. Realimentación que recibe del trabajo en sí.

Con el fin de presentarle a los encargados de la unidad de trabajo recomendaciones objetivas exclusivamente relacionadas con las características motivacionales del puesto de trabajo, se miden también las variables:

- a) Trato con otros.
- b) Realimentación de otros.
- c) Motivación interna.
- d) Satisfacción general.
- e) Satisfacción con la seguridad en el trabajo.
- f) Satisfacción con el pago.
- g) Satisfacción social.
- h) Satisfacción con la supervisión.
- i) Satisfacción con la oportunidad de crecimiento.
- j) Fuerza de la necesidad de crecimiento.

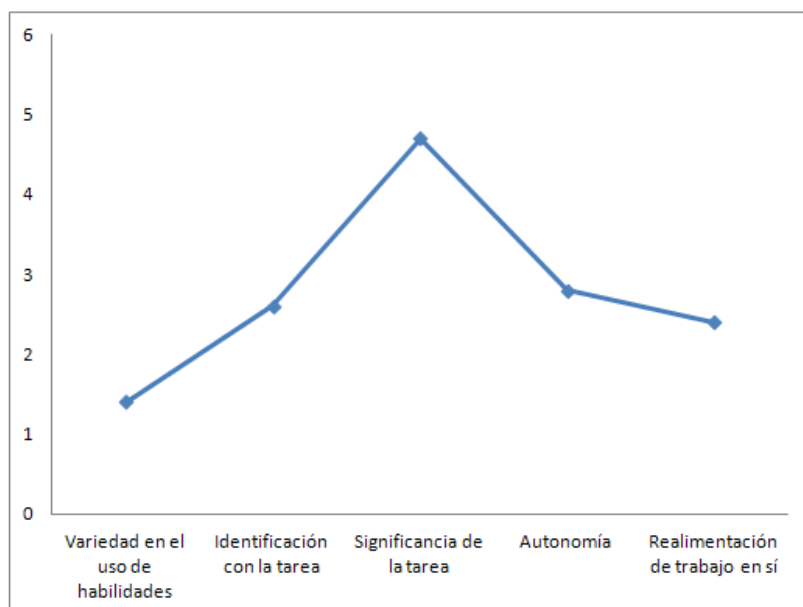
“Pensamos generalmente en cómo las personas afectan al trabajo, pero pocas veces en cómo las circunstancias afectan a las personas”.

ENRIQUECIMIENTO DE PUESTOS DE TRABAJO

Beneficios:

- ✓ Brindarle a los líderes, supervisores, jefes, departamentos de recursos humanos, etc. las recomendaciones de acciones que pueden ejecutar para la motivación del personal, desde las cuales podrán seleccionar las que crean posibles para sus grupos.
- ✓ Motivación laboral sin depender del dinero, centrada en la motivación intrínseca que es más efectiva que la extrínseca (Frederick Herzberg, Edward Deci, Karl Dunker, Dan Ariely, Richard Hackman).
- ✓ Resultados obtenidos mediante herramientas científicas válidas y confiables que garantiza medir lo que dice medir.
- ✓ Confirmación de opiniones para definir el nivel de veracidad de la información: se aplican 2 cuestionarios, el primero a las personas que desempeñan el puesto de trabajo y el segundo a quienes supervisan esos puestos.
- ✓ Poder contar con un perfil del puesto de trabajo que le permita a los líderes y gerentes tomar decisiones basadas en lo primordial. [Se muestra un ejemplo del perfil a obtener:](#)

Nota: La puntuación máxima por variable es de 6



Características del trabajo:

Variedad en el uso de habilidades	1,4
Identificación con la tarea	2,6
Significancia de la tarea	4,7
Autonomía	2,8
Realimentación de trabajo en sí	2,4

Resultados afectivos:

Satisfacción general	3,8
Motivación interna	4,2
Satisfacción con el crecimiento	2,6

Satisfacción con el contexto:

Seguridad del trabajo	4,9
Pago	4,8
Compañeros	5,1
Supervisión	4,5

Fuerza de la necesidad individual de crecimiento

6,2

Calificación del potencia motivador

20

“Pensamos generalmente en cómo las personas afectan al trabajo, pero pocas veces en cómo las circunstancias afectan a las personas”.

ENRIQUECIMIENTO DE PUESTOS DE TRABAJO

Nota final: Los **niveles motivacionales** de los colaboradores están correlacionados con los **niveles de calidad y desempeño** de los mismos, tal como lo comprueban las investigaciones dirigidas celosamente en psicología organizacional: Victor Vromm (1964), Douglas McGregor (1966), Frederick Herzberg (1968), Robert Ford (1969), Daniel Katz (1979), Hackman & Oldham (1980), , Peter Warr (1987), Edward Lawler (2000), Teresa Amabile (2011), entre otros.

Muchas gracias,

Eduardo Gómez A.

Tel:83127000

contacto@psicologialaboral.net

costarica@enriquecetupsicologia.com

Heredia, Costa Rica