



Teoría Z y Teoría de Motivación - Higiene

César Alejandro Morales Salazar

José Irving Alba Nájera

Gerardo Mora Martínez

Gael Mauricio Trujillo Avila

Gerardo Flores Trujillo

Lluvia Elizabeth Avilés Zuñiga



Teoría Z de William Ouchi

La teoría “Z”, es una teoría administrativa desarrollada por William Ouchi y Richard Pascale.

Propone la integración de la vida laboral y personal del ser humano, que procura la humanización de las condiciones de trabajo aumentando así la autoestima de los trabajadores.



Esta teoría considera que existen 3 tipos de empresa: Las empresas A, que son las americanas, las empresas J, que son las japonesas, y las empresas Z, cuya cultura es novedosa y se denomina cultura Z.



El sentido de pertenencia es el motivo por el cual el trabajador se siente parte de la estructura de la empresa, haciendo que este de todo de si mismo para alcanzar las metas de la empresa y haciendo que la productividad de la empresa mejore



La cultura Z se caracteriza por ser participativa y estar basada en las relaciones humanas, considerando al trabajador como un ser integral de su vida laboral y personal, motivo por el cual el trabajo en equipo, la confianza y la toma de decisiones colectivas son los máximos en los que fundamenta esta filosofía empresarial humanista.

El sentido de pertenencia es el motivo por el cual el trabajador se siente parte de la estructura de la empresa, y por ello, asume su rol como una pieza más del entramado organizacional, dando todo de sí mismo para alcanzar los objetivos empresariales, asegurando así la óptima productividad.



Principios de la Teoría Z.



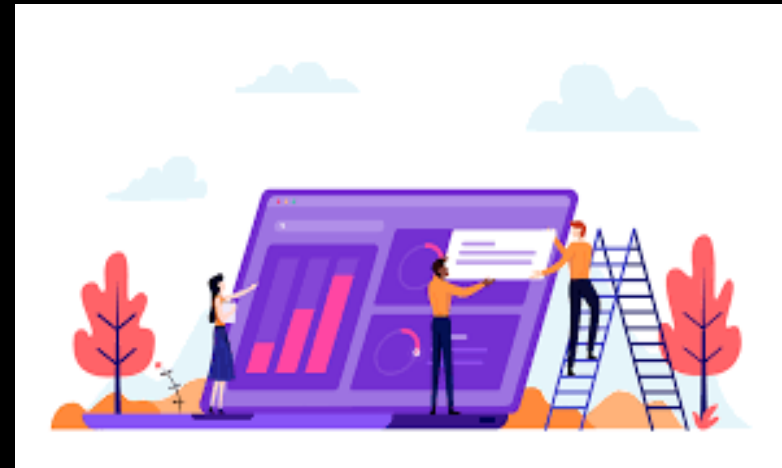
Confianza.

Relaciones humanas
con sutileza.

Estrechas relaciones
sociales.

¿Qué comparten las empresas Z?

- Formación de los trabajadores constante e integral mediante un plan de capacitación.
- La finalidad es disminuir la rotación de personal.
- Son empresas adaptadas al proceso de evaluación contante y promoción personal.
- Los objetivos de la empresa, definidos con base en la filosofía Z, deben ser totalmente congruentes.

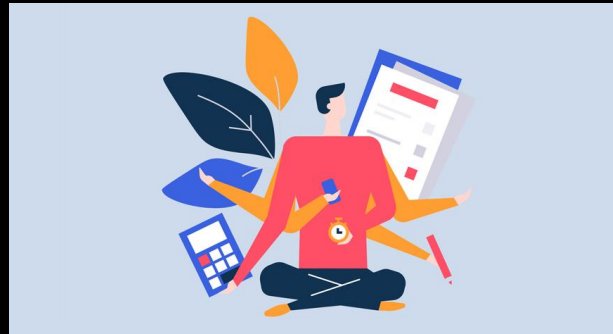


Pasos para desarrollar la cultura Z.

- 1) Entender la cultura Z y ser conscientes de la transformación empresarial, así como el rol que ocupa cada trabajador.
- 2) Evaluar la filosofía de la empresa previo a la transformación.
- 3) Definir la nueva cultura de empresa y hacer partícipe a todos los integrantes de la organización.
- 4) Empezar por crear estructuras e incentivos.
- 5) Establecer lazos personales entre los trabajadores y la organización.
- 6) Hacer una evaluación de los cambios efectuados.



- 7) Asignar el número de categorías y los empleados en cada una de ellas.
- 8) Fijar un sistema de evaluación y promoción de los trabajadores.
- 9) Ampliar las carreras de los trabajadores.
- 10) Promover la participación y dedicación de los trabajadores.
- 11) Procurar la plena dedicación de los empleados, tanto en la vida social como familiar.



La finalidad de seguir estos puntos es conseguir establecer unas metas comunes para todo el equipo, compartiendo objetivos y disfrutando de sus tareas diarias. De este modo, la satisfacción por logros conseguidos es conjunta, lo cual favorece la mejora del rendimiento del equipo.

Ejemplos de empresas usando la teoría Z

- IBM, recomienda escuchar y permitir opiniones de sus empleados. Teniéndolos siempre en cuenta.
- Hewlett-Packard, se enfocan en los logros de sus empleados y darles un sentimiento de satisfacción personal.
- En Starbucks, tienen como objetivo crear un sentimiento de pertenencia del empleado con la empresa.



Ventajas y desventajas de la teoría Z

➤ Ventajas

- Promueve motivación de empleados.
- Vuelve leales y comprometidos a los empleados.
- Promueve la cooperación.
- Promueve el trabajo en equipo.
- Reduce conflictos.

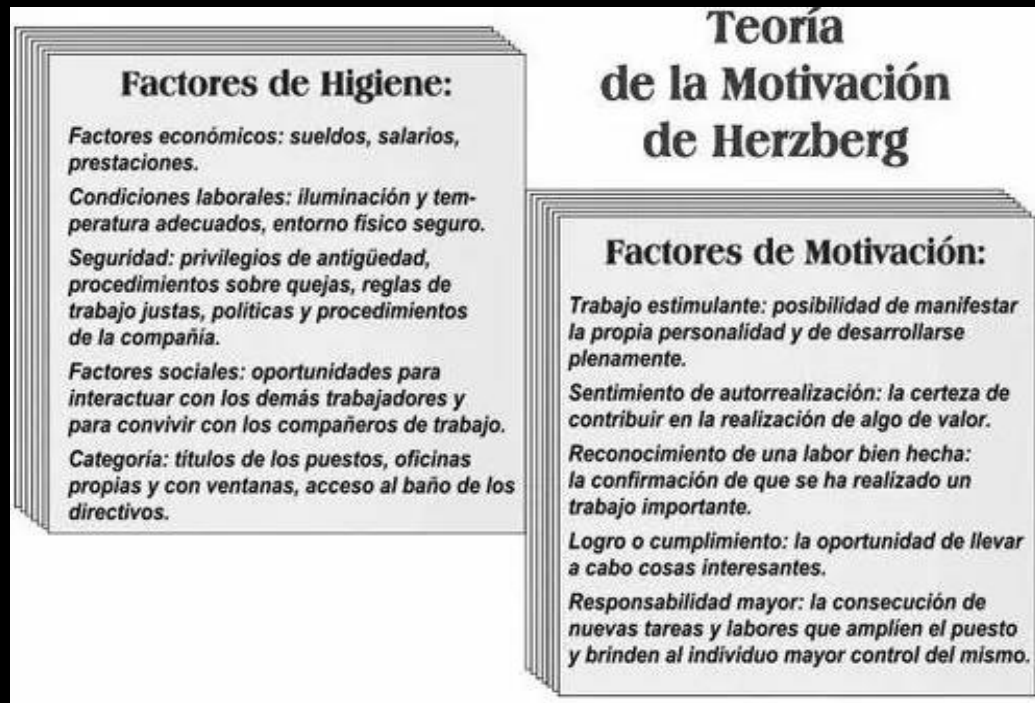
➤ Desventajas

- Es difícil la participación de empleados en la toma de decisiones.
- Es una organización sin estructura.
- Al ser nacida en Japón, puede no adaptarse bien a las demás culturas.

Teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg



Frederick Irving Herzberg propuso la “Teoría de los dos factores”, también conocida como la “Teoría de la motivación e higiene”. Según esta teoría, las personas están influenciadas por dos factores:



- La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.
- La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

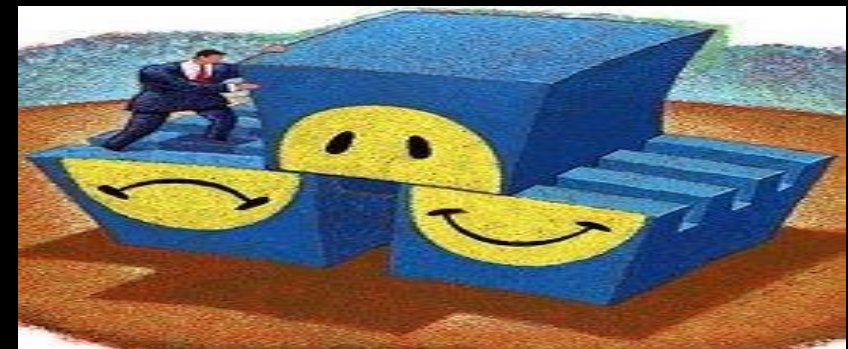
Dinámica de los dos factores

Los factores de higiene se enfocan en el contexto en el que se desarrolla el trabajo y las condiciones que lo rodean. La dinámica subyacente de higiene es evitar la ansiedad que produce el ambiente.

Cuando los factores higiénicos se deterioran a un nivel inferior del que los empleados consideran aceptable, entonces se produce insatisfacción laboral. Los factores de higiene afectan directamente las actitudes laborales, principalmente la insatisfacción.

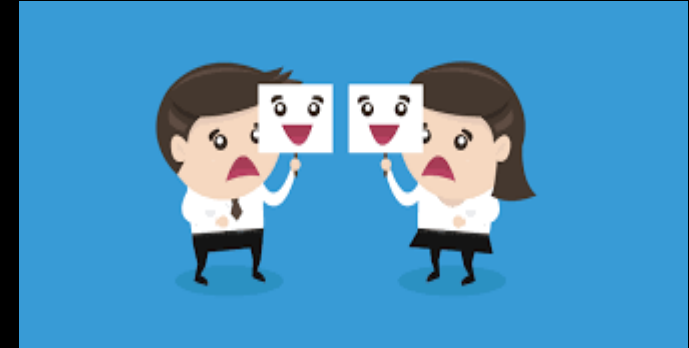
Cuando estos factores han sido satisfechos o llevados a niveles que los empleados consideran aceptables, no habrá insatisfacción, pero tampoco una actitud positiva destacable.

La gente está insatisfecha en un entorno negativo, pero raramente se encuentran satisfechos por uno bueno. Se debe crear un sistema común de sistemas integrados de higiene.



Los factores higiénicos operan independientemente de los factores motivadores. Un individuo puede estar altamente motivado en su trabajo y estar insatisfecho con su entorno laboral y prever los factores higiénicos y motivadores para crear incentivos.

Cualquier mejora de los factores de higiene resulta en la eliminación a corto plazo, o prevención, de insatisfacciones.



Las necesidades de higiene (o de mantenimiento) son cíclicas por naturaleza y vuelven a un punto de inicio. Esto lleva al síndrome “¿Qué has hecho por mi últimamente?”

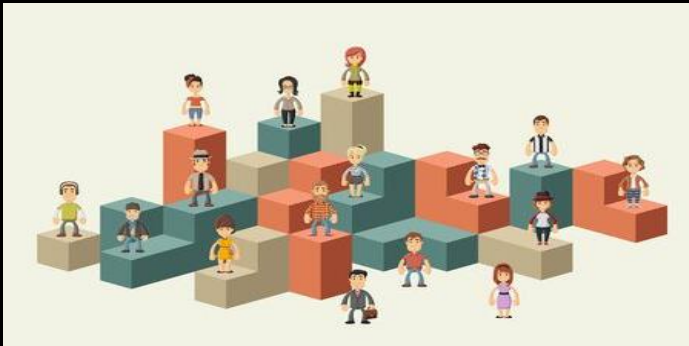


Las necesidades higiénicas tienen un punto cero cada vez mayor y ninguna respuesta definitiva.

Ventajas y desventajas de la teoría de los dos factores

➤ Ventajas

- Ofrece a un individuo un equilibrio partiendo desde lo básico, lo que permite facilidad de aceptación como clave de su propia auto- realización.
- Su jerarquía se desarrolla de una manera que motiva al individuo a aplicarla en su propia vida.
- Todas sus jerarquía desarrollan una causa y efecto que eleva al individuo al siguiente nivel si este permite.



➤ Desventajas

- Aumento de ansiedad al no conseguir algún factor de higiene.
- Aumento del conflicto entre las expectativas personales y los resultados de su trabajo.
- Sentimiento de explotación cuando la empresa no acompaña las nuevas tareas con el aumento de la remuneración.
- Posible reducción de las relaciones interpersonales.



Ejemplos de la teoría de los dos factores:

➤ Higiene

- **Condiciones de Trabajo:** Tener una buena iluminación en los lugares de trabajo, Buena dirección. ambiente agradable y sencillo.
- **El Sueldo:** Teniendo un sueldo base, mas un bono por productividad, asistencia puntualidad.
- **La Seguridad:** Ofreciendo un trabajo estable, con normas claras de actuación.
- **Las Relaciones Interpersonales:** relación del trabajador con sus compañeros.

➤ Motivación

- **Ser reconocido por los logros:** Tener el empleado del mes.
- **Tener tareas desafiantes:** metas de producción.
- **Percibir posibilidades de desarrollo de carrera:** apoyar a los trabajadores con sus metas sin afectar la productividad.
- **El gusto por el trabajo en sí.**
- **El progreso en el trabajo:** ascensos.