Redactado - hueco de contenido, sin fuente de examen real

FICHA B2-P09

Taylor y Herzberg: dos visiones de la motivacion

BLOQUE / UNIDAD	TIPO	DIFICULTAD	PUNTOS	TIEMPO MAX.
B.2.4 Motivacion	**Secundaria**	**o (2 / 3)	**10 pts . a)4 + b)6**	**14 min**

VERBO(S) DE INSTRUCCION	HERRAMIENTA / TEORIA CLAVE
Distinga (a) . Discuta (b)	Taylor (direccion cientifica) vs Herzberg (teoria de los dos factores)

MATERIAL NECESARIO

Toolkit / cuadernillo: no es imprescindible.

PRERREQUISITOS

- Taylor: el dinero es el UNICO motivador; propone el pago a destajo (piece-rate) segun la produccion de cada trabajador
- Herzberg: distingue factores de HIGIENE (salario, condiciones — su ausencia desmotiva pero su presencia no motiva por si sola) de factores MOTIVADORES (reconocimiento, logro, responsabilidad)
- Segun Herzberg, aumentar el salario elimina la insatisfaccion pero no genera motivacion duradera por si solo

TIEMPO DE REFERENCIA

Media de la clase ~ 9 min. Es una referencia para situarte, no un cronometro.

ENUNCIADO

Una fabrica de componentes electronicos quiere mejorar la productividad de su plantilla. El director de produccion, formado en el enfoque de Taylor, propone subir el salario por pieza fabricada. La responsable de RRHH, mas influenciada por Herzberg, propone en cambio dar mas autonomia y reconocimiento a los equipos de produccion.

a) Distinga entre el enfoque de Taylor y el de Herzberg sobre la motivacion en el trabajo. [4]

b) Discuta cual de las dos propuestas es mas probable que mejore la productividad a largo plazo. [6]

FICHA B2-P09

Taylor y Herzberg: dos visiones de la motivacion

PISTAS PROGRESIVAS (DE ESTRUCTURA, NO DE CALCULO)

1	General - la (a) es conceptual (distinguir dos teorias); la (b) exige aplicar ambas al caso concreto con un argumento equilibrado.
2	Apartado a) - Taylor considera el dinero como el UNICO motivador real. Herzberg distingue factores de higiene (el salario evita la insatisfaccion, pero no motiva por si solo) de factores motivadores (reconocimiento, autonomia, logro).
3	Apartado b) - a favor de la propuesta de Taylor (pago por pieza): resultados rapidos y medibles, especialmente en trabajo repetitivo como el de una fabrica.
4	Apartado b), el matiz - segun Herzberg, el efecto motivador de subir el salario suele ser TEMPORAL: los trabajadores se acostumbran al nuevo nivel salarial y vuelven a sus niveles previos de esfuerzo.
5	Apartado b), otro matiz - en trabajo de fabrica muy repetitivo, puede haber menos margen para dar autonomia real, lo que limita la propuesta de la responsable de RRHH en la practica.
6	Apartado b), la conclusion - una postura razonable es combinar ambos enfoques: un salario justo como base junto con reconocimiento y algo de autonomia, en vez de depender solo del dinero.

TEORIA BASICA

- Taylor (direccion cientifica): el dinero es el unico motivador; trabajadores motivados con pago a destajo segun su produccion.
- Herzberg (teoria de los dos factores): factores de higiene evitan la insatisfaccion pero no motivan por si solos; factores motivadores si generan motivacion real y duradera.
- Las criticas a Taylor senalan que ignora las necesidades sociales y psicologicas del trabajador.

REFUERZO

LIBRO Gestion Empresarial BI v1 - Bloque 2, motivacion.

TOOLKIT IB Toolkit oficial - teorias de motivacion (Taylor, Herzberg), Bloque 2.

COMO SE PUNTUA (BANDAS OFICIALES NS, RESUMIDAS)

Bajo (1-4): teorias confundidas o mal aplicadas; b) con un solo lado.

Medio (5-7): distincion correcta; b) con ambos lados pero poco desarrollados.

Alto (8-10): distincion clara; b) con argumento equilibrado y conclusion propia razonada.

RESPUESTA MODELO

a) Taylor considera el dinero como el unico motivador real del trabajador, por lo que propone el pago a destajo. Herzberg, en cambio, distingue entre factores de higiene, cuya ausencia genera insatisfaccion pero cuya presencia no motiva por si sola, y factores motivadores, que si generan motivacion real y duradera.

b) La propuesta del director de produccion puede generar resultados rapidos y medibles, especialmente en un trabajo repetitivo. Sin embargo, segun Herzberg, este efecto suele ser temporal. La propuesta de la responsable de RRHH podria generar un compromiso mas sostenido, aunque en un entorno de fabrica muy estandarizado el margen real para dar autonomia es limitado. En conclusion, lo mas probable es que una combinacion de ambos enfoques mejore la productividad de forma mas sostenida que depender solo del pago por pieza.

RESUMEN - CON TUS PROPIAS PALABRAS

¿Que diferencia hay entre factores de higiene y factores motivadores segun Herzberg?

¿Que teoria apliqué?

¿Que se me olvido incluir la primera vez?

REGISTRO DE INTENTOS

Fecha	H. inicio	H. fin	Verbo OK	Evidencia caso OK	Banda autoeval.	Repetir

ESPACIO DE TRABAJO ADICIONAL