



Mi Universidad

cuadro sinóptico

Nombre del Alumno: Nicole Penagos Armas

Nombre del tema: 3.8 - 3.9

Parcial: 3

Nombre de la Materia : psicología organizacional

Nombre del profesor: Paola Jacqueline Santos

Nombre de la Licenciatura: psicología

Cuatrimestre:6



psicología organizacional

Temas: 3.8-3.9



Teoría de Factores de Herzberg

Motivación

Depende del grado de la satisfacción que posea el empleado.

factores que determinan la satisfacción son distintos a los que determinan la insatisfacción.

La falta de satisfacción no necesariamente causa insatisfacción.

lo contrario a la insatisfacción es la no insatisfacción; y lo contrario de la satisfacción es la no satisfacción.

Los factores higiénicos

factor vinculado con la insatisfacción

son las condiciones del trabajo como el ambiente, salario, prestaciones, reglamentos, relación con colegas y jefe

son responsabilidad de la organización

Las decisiones sobre el salario, el horario laboral o la calidad del mobiliario son decisiones de los directivos

factores de motivación

estos son internos a la persona y se refieren a las actividades relacionadas con él.

Se vinculan con los sentimientos y la realización personal.

Algunos son: uso pleno de las habilidades personales, libertad de decisión, autonomía, definición de metas, entre otros.

Este depende de la persona

El logro de objetivos, el reconocimiento por ello o el uso de habilidades diversas son metas que se propone un empleado y que se completan en base a su nivel de auto exigencia.

Aplicación de las teorías motivacionales

Teorías motivacionales

Explica

intentan explicar lo que motiva a las personas a comportarse de la manera que lo hacen.

Se aplica

Se pueden aplicar a los lugares de trabajo para arrojar luz sobre por qué algunos empleados trabajan más o están más comprometidos que otros, lo que puede conducir a los gerentes a comprender cómo motivar a cada empleado.

Estrategias de comprensión

Los empleados que se resisten a asumir nuevos deberes del trabajo, afirmando que "no me pagan por esto" sirven como un ejemplo ideal de la teoría de las expectativas en el trabajo.

Implementar incentivos para motivarlos

Impulsarlos a que quieran sobre salir

Entregar generosos bonos y recompensas intangibles

Medir la motivación

Teoría X, Y

La X, establece la premisa de que los empleados son intrínsecamente contrarios a trabajar, y deben ser constantemente motivados por fuentes externas.

La Y, establece la premisa contraria, afirmando que los empleados están impulsados internamente para tener éxito en los proyectos que realmente les interesan.