

# UDS

**Alumna: Ribera Ballinas Jocelyn Citlali**

**Materia: Psicología organizacional**

**Docente: Jacqueline Albarran Santos**

**Fecha: 08.Jul.2024**

# TEORÍA DE FACTORES DE HERZBERG

La motivación depende del grado de satisfacción que posea el empleado. Y los factores que determinan la satisfacción son distintos a los que determinan la insatisfacción.

## FACTORES VINCULADOS CON LA SATISFACCIÓN

### MOTIVADORES

son internos a la persona y se refieren a las actividades relacionadas con él. Se vinculan con los sentimientos y la realización personal. ej: uso pleno de las habilidades personales, libertad de decisión, autonomía.

> intrínsecos dependen 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.

## FACTORES VINCULADOS CON LA INSATISFACCIÓN

### “HIGIÉNICOS”

Son las condiciones del trabajo como el ambiente, salario, prestaciones, reglamentos, relación con colegas y jefe, entre otros. Estos factores son los que se usan tradicionalmente para motivar a los empleados.

>extrínsecos son responsabilidad de la organización. Las decisiones sobre el salario, el horario laboral o la calidad del mobiliario son decisiones de los directivos y no del empleado.

>>>La teoría plantea una serie de factores a tener en cuenta para motivar: higiénicos y motivacionales, pero todos hacen al bienestar general dentro de una organización. P

## APLICACIÓN DE LAS TEORÍAS MOTIVACIONALES

Las teorías motivacionales intentan explicar lo que motiva a las personas a comportarse de la manera que lo hacen

### TEORÍA DE LAS NECESIDADES ADQUIRIDAS

Las personas están motivadas por necesidades intrínsecas como la realización personal, la aceptación social y el poder. Estas necesidades influyen en el nivel de motivación en el trabajo.

Implementar programas de desarrollo personal y reconocimiento que satisfagan estas necesidades, promoviendo así un ambiente laboral motivador y satisfactorio. Fomentar una cultura organizacional que valore la autoestima y el logro personal.

### TEORÍA DE LAS EXPECTATIVAS

Los empleados ajustan su esfuerzo según la percepción de la recompensa que recibirán por su trabajo. La teoría enfatiza la relación entre esfuerzo, rendimiento y recompensa percibida.

Utilizar estrategias de compensación tradicionales e innovadoras para alinear las expectativas de los empleados con los objetivos organizacionales. Por ejemplo, vincular incentivos directamente con metas de desempeño específicas para motivar un alto rendimiento.

### IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

La motivación juega un papel crucial en el logro de metas organizacionales y personales, así como en la satisfacción laboral de los empleados.

Diseñar estrategias de motivación que consideren las emociones y las necesidades individuales de los empleados. Esto incluye crear un entorno de trabajo positivo y alentador que inspire compromiso y rendimiento.