

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.