



## Cuadro Sinótico

Nombre del Alumno/a: Yoselin Mendoza Moreno

Nombre del tema: Cuadro sinótico de los apartados 3.7 y 3.8

Unidad: 3°

Nombre de la Materia: Psicología organizacional

Nombre de la Licenciatura: Psicología

Cuatrimestre: 6°A

Comitán de Domínguez, Chiapas a 03 de julio del 2024

UNIDAD 3

TEORÍA DE FACTORES DE HERZBERG

- Denominada
- Surgio
- Publicación
- Consistió
- Factores higiénicos
- Factores de motivación

Teoría de los Factores de Higiene y Motivación

De un trabajo de investigación del psicólogo Frederick Herzberg

La investigación se publicó en 1968

En entrevistar a empleados de diversas organizaciones

**Se determino**

- Se interrogó sobre qué situaciones le gustaban y cuáles le disgustaba de su trabajo
- Que la motivación depende del grado de satisfacción que posea el empleado
- Con el fin de determinar qué espera la gente de su trabajo y que los satisface
- Los factores que determinan la satisfacción son distintos a los que determinan la insatisfacción

Son las condiciones del trabajo

Estos factores son los que se usan tradicionalmente para motivar a los empleados

**Son responsabilidad de de los directivos**

- De la organización
- Las decisiones sobre el salario
- El horario laboral
- La calidad del mobiliario

Son internos a la persona y se refieren a las actividades relacionadas con él

**Algunos son**

- Se vinculan con los sentimientos y la realización personal
- Uso pleno de las habilidades personales
- Libertad de decisión
- Autonomía
- Definición de metas

**Cómo**

- El ambiente
- Salario
- Prestaciones
- Reglamentos
- Relación con colegas y jefe

APLICACIÓN DE LAS TEORÍAS MOTIVACIONALES

- Las teorías motivacionales
- Forma de aplicación

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

**Utilizar**

- Estrategias de compensación tradicionales e innovadoras
- Para aprovechar la teoría de las expectativas
- Esta teoría prioriza la premisa de que para cada tarea específica
- Los empleados proponen una cantidad de esfuerzo proporcional a su percepción del valor de la compensación que recibirán

**Conectar**

- Los incentivos de compensación directamente con objetivos de desempeño específicos
- Para impulsar a los empleados a sobresalir
- Entrega generosos bonos de mejor desempeño
- Utiliza recompensas intangibles en la compensación monetaria adicional a los empleados
- Para llegar a un nivel más profundo, solicitando un mayor nivel de compromiso con los objetivos de la empresa

**Crear**

- Programas de desarrollo de los empleados
- Programas de reconocimiento a los asalariados
- Una cultura positiva, de compañía abierta
- Para aprovechar la teoría de necesidades adquiridas
- Esta teoría indica que todas las personas están motivadas fundamentalmente por tres necesidades
- Los empleados ya sea inconscientemente buscan
- La realización personal
- La aceptación social o el poder

**Medir**

- La motivación intrínseca de los empleados
- Para determinar si la teoría X o Y de McGregor es más apropiada en tu empresa
- La teoría X**
- Establece la premisa de que los empleados son intrínsecamente contrarios a trabajar
- Deben ser constantemente motivados por fuentes externas
- La teoría Y**
- Establece la premisa contraria
- Afirmando que los empleados están impulsados internamente
- Para tener éxito en los proyectos que realmente les interesan