



UDS


Alumno: Alexis Guillermo López Villar.

Maestra: Paola Jacqueline Albarrán Santos.

Materia: Psicología organizacional

Licenciatura en psicología.

Fecha: 06/07/2024





APLICACIÓN DE LAS TEORÍAS MOTIVACIONALES



IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

Las teorías motivacionales, como la jerarquía de necesidades de Maslow, la teoría de Herzberg y la teoría de la equidad, se centran en identificar las necesidades y los factores que impulsan el comportamiento humano.



PERSONALIZACIÓN DE INCENTIVOS

Las teorías motivacionales sugieren que las personas son motivadas por diferentes factores, como el reconocimiento, la autonomía, el crecimiento personal y la remuneración.



DESARROLLO DE PROGRAMAS DE RECONOCIMIENTO

Al aplicar estas teorías, las organizaciones pueden desarrollar programas de reconocimiento que premien los logros, fomenten la participación y refuercen el comportamiento deseado.



MEJORA DEL CLIMA LABORAL

Al comprender qué motiva a los empleados, las organizaciones pueden crear un entorno que promueva la satisfacción laboral, el compromiso y el rendimiento.



FOMENTO DEL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

Al proporcionar oportunidades de crecimiento, capacitación y desarrollo, las organizaciones pueden aumentar la motivación de sus empleados y promover su satisfacción laboral.





TEORÍA DE FACTORES DE HERZBERG



CONCEPTO

La teoría de los factores de Herzberg, también conocida como la teoría de los dos factores, es una teoría de la motivación en el ámbito laboral desarrollada por Frederick Herzberg, un psicólogo industrial.



FACTORES DE HIGIENE

Herzberg identificó un conjunto de factores que denomina "factores de higiene" o "insatisfactores". Estos factores no generan satisfacción por sí mismos, pero su ausencia o deficiencia puede causar insatisfacción en los empleados.



FACTORES MOTIVACIONALES

Herzberg identificó otro conjunto de factores que denominó "factores motivacionales" o "satisfactores". Estos factores están relacionados con la satisfacción en el trabajo y el rendimiento laboral.



DUALIDAD DE LA TEORÍA

Según esta teoría, la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo son el resultado de diferentes conjuntos de factores, lo que implica que la presencia de factores motivacionales no necesariamente elimina la insatisfacción causada por factores de higiene.



IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN SI MISMO

Herzberg destacó la importancia del trabajo en sí mismo como un factor motivacional clave. Según su teoría, los empleados encuentran satisfacción en el trabajo cuando este les brinda la oportunidad de lograr logros, reconocimiento, crecimiento y desarrollo personal.

