

La Teoría de los Dos Factores, también denominada – Teoría de los Factores de Higiene y Motivación– fue fruto de un trabajo de investigación del psicólogo Frederick Herzberg. La investigación se publicó en 1968 y consistió en entrevistar a empleados de diversas organizaciones

Se determinó que 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. La falta de satisfacción no necesariamente causa insatisfacción

Los factores vinculados con la insatisfacción son llamados “higiénicos” y los vinculados con la satisfacción son llamados “motivadores”.

FACTORES HIGIÉNICOS

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

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.

FACTORES HIGIÉNICOS O EXTRÍNECOS

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

LOS MOTIVACIONALES O INTRÍNECOS

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.

TRES TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

la teoría plantea una serie de factores a tener en cuenta para motivar. Los cuales son discriminados como higiénicos y motivacionales, pero todos hacen al bienestar general dentro de una organización.

- La teoría de la jerarquía de las necesidades
- La teoría de las necesidades adquiridas
- La teoría de los dos factores

los factores higiénicos tienen una vinculación con las necesidades fisiológicas y de seguridad (necesidades de orden inferior).

Las necesidades sociales, de estima y autorrealización (necesidades de orden superior) se relacionan con los factores motivacionales, y al mismo tiempo, con las necesidades adquiridas de McClelland

se satisfacen en el interior del individuo (más aún en las que operan a nivel inconsciente mayormente) y suceden cuando se logra un nivel suficientemente alto de las necesidades más básicas

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

La comprensión de cómo aplicar las teorías de motivación en el lugar de trabajo puede llevar tus habilidades de liderazgo al siguiente nivel

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

La teoría de necesidades adquiridas

Esta teoría indica que todas las personas están motivadas fundamentalmente por tres necesidades, con una que necesita siempre ser más fuerte que las otras.

De acuerdo con esta teoría, todos los empleados ya sea inconscientemente buscan la realización personal, la aceptación social o el poder.

APLICACIÓN DE LAS TEORÍAS MOTIVACIONALES

motivación

la motivación intrínseca de tus empleados para determinar si la teoría X o Y de McGregor es más apropiada en tu empresa

En todas las organizaciones, ya sean privadas o públicas, la motivación desempeña un papel clave para que los empleados alcancen determinados fines, objetivos empresariales y también sus propias metas

Es responsabilidad de la organización contar con una fuerza laboral bien equilibrada de empleados y tener en cuenta sus emociones, en lo que respecta a los temas laborales.

La motivación extrínseca

ayudará a aumentar la moral y el deseo de trabajar del empleado. Además de las recompensas, existen otros factores externos, como la promoción en el trabajo, la seguridad laboral o el incremento de salario