

# motivación

## factores de herzberg

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

Teoría de la motivación que divide los factores laborales en dos categorías: factores motivacionales y factores higiénicos

### Factores Motivacionales (Intrínsecos)

Relacionados con la satisfacción en el trabajo por ejemplo:

- Logros
- Reconocimiento
- Trabajo interesante
- Responsabilidad
- Oportunidades de crecimiento

### Factores Higiénicos (Extrínsecos)

Relacionados con la insatisfacción laboral por ejemplo:

- Salario
- Políticas de la empresa
- Condiciones de trabajo
- Relaciones interpersonales
- Seguridad en el trabajo

### Implicaciones para la Gestión

- Mejorar la satisfacción laboral aumentando los factores motivacionales.
- Prevenir la insatisfacción laboral mejorando los factores higiénicos.

## aplicación de las teorías motivacionales

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

Se pueden aplicar a los lugares de trabajo para arrojar luz sobre por qué algunos empleados trabajan más o están más comprometidos que otros

lo que puede conducir a los gerentes a comprender cómo motivar a cada empleado para que se desempeñe en los niveles máximos

y en ellos podríamos encontrar:

### Teoría de Maslow (Jerarquía de Necesidades)

- Satisfacer necesidades básicas (salario, seguridad).
- Proporcionar un entorno seguro (condiciones laborales).
- Fomentar la pertenencia (trabajo en equipo).
- Reconocer logros (elogios, promociones).
- Facilitar el desarrollo personal (formación y crecimiento).

### Teoría de Herzberg (Dos Factores)

- Mejorar factores higiénicos (salario, condiciones de trabajo).
- Aumentar factores motivacionales (responsabilidad, reconocimiento).

### Teoría de Vroom (Expectativa)

- Clarificar expectativas y metas.
- Asegurar que las recompensas sean valiosas para los empleados.
- Proporcionar los recursos necesarios para alcanzar metas.

### Teoría de McClelland (Necesidades Adquiridas)

- Identificar las necesidades dominantes de los empleados (logro, afiliación, poder).
- Asignar tareas y roles que coincidan con estas necesidades.

### Teoría de Locke y Latham (Establecimiento de Metas)

- Establecer metas claras y específicas.
- Proporcionar retroalimentación sobre el progreso.
- Asegurar que las metas sean desafiantes pero alcanzables.