



Capacitate.



Factores motivacionales e higiénicos de Herzberg en las empresas

I. Introducción

Mediante esta investigación sobre los factores higiénicos de Frederick Herzberg me pude dar cuenta de la importancia que tiene la motivación en los trabajadores para el logro de los objetivos de la empresa los factores en los que se basa este autor son dos factores base, los factores extrínsecos que son el ambiente y todos los factores que te rodean tanto las condiciones físicas como ambientales de tu trabajo. Y los factores intrínsecos o motivacionales los cuales son controlados por cada persona ya que son las actividades desempeñadas por el trabajador la cual le da la satisfacción de logro de cada actividad realizada también menciona lo que son los factores de insatisfacción que son las inconformidades del trabajador en cuanto a los factores extrínsecos como el salario las prestaciones el horario de trabajo etc. con esta base nos podemos dar cuenta de la importancia que tiene mantener en balance estos dos factores para que las empresas mejoren y se logren los objetivos satisfactoria mente.

II. Teoría de los factores motivacionales e higiénicos de Herzberg aplicado al desarrollo de las empresas

Frederick Herzberg; formuló la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas.

Factores higiénicos o factores extrínsecos, es el ambiente que rodea a las personas y como desempeñar su trabajo. Estos están fuera del control de las personas.

Principales factores higiénicos; salario, los beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas físicas de la empresa, reglamentos internos, etc.,

Herzberg, destaca que sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de las personas, el trabajo es una situación desagradable y para lograr que las personas trabajen más, se puede premiar e incentivar salarialmente, ósea, se incentiva a la persona a cambio de trabajo.

Según la investigación de Herzberg cuando los factores higiénicos son óptimos evita la insatisfacción de los empleados, y cuando los factores higiénicos son pésimos provocan insatisfacción.

Su efecto es como un medicamento para el dolor de cabeza, combaten el dolor pero no mejora la salud. Por estar relacionados con la insatisfacción, Herzberg los llama factores de insatisfacción.

Factores motivacionales o factores intrínsecos, estos factores están:

Bajo el control del individuo (persona) ya que se relaciona con lo que él hace y desempeña. Los factores materiales involucran sentimientos relacionados con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que desempeña en su trabajo. Las tareas y cargos son diseñados para atender a los principios de eficiencia y de economía, suspendiendo oportunidades de creatividad de las personas. Esto hace perder el significado psicológico del individuo, el desinterés provoca la “desmotivación” ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

Según Herzberg, los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo y estable cuando son óptimos.

Por el hecho de estar ligados a la satisfacción del individuo Herzberg los llama factores de satisfacción.

También destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están desligados y son distintos de los factores de la insatisfacción. Para él “el opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción sino ninguna satisfacción”

2.1. Factores de satisfacción y factores de insatisfacción

En otros términos, la teoría de los dos factores de Herzberg afirma que:

- La satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades retadoras y estimulantes del cargo que la persona desempeña: son factores motivacionales o de satisfacción.
- La insatisfacción en el cargo es función del contexto, es decir, del ambiente de trabajo, del salario, de los beneficios recibidos, de la supervisión, de los compañeros y del contexto general que rodea el cargo ocupado: son los factores higiénicos o de satisfacción.

Para proporcionar motivación en el trabajo, Herzberg propone el “enriquecimiento de tareas”, también llamado “enriquecimiento del cargo”, el cual consiste en la sustitución de las tareas más simples y elementales del cargo por tareas más complejas, que ofrezcan condiciones de desafío y satisfacción personal, para así con el empleado continúe con su crecimiento personal.

2.2. Factores motivacionales y factores higiénicos

FACTORES MOTIVACIONALES	FACTORES HIGIÉNICOS
(De satisfacción)	(De insatisfacción)
Contenido del cargo (Como se siente él individuo en relación con su CARGO.	Contexto del cargo (Como se siente el individuo en relación con su Empresa)

1. El trabajo en sí	1. Las condiciones de trabajo
2. Realización	2. Administración de la empresa
3. Reconocimiento	3. Salario
4. Progreso profesional	4. Relaciones con el supervisor
5. Responsabilidad	5. Beneficios y servicios sociales

Según Herzberg, el enriquecimiento de tareas trae efectos altamente deseables, como el aumento de motivación y de productividad, reduce la ausencia en el trabajo, y la rotación de personal. Claro que no todos estuvieron de acuerdo con este sistema, según los críticos, notan una serie de efectos indeseables, como el aumento de ansiedad, aumento de del conflicto entre las expectativas personales y los resultados de su trabajo en las nuevas tareas enriquecidas; sentimiento de explotación cuando la empresa no acompaña lo bueno de las tareas con el aumento de la remuneración; reducción de las relaciones interpersonales, dado a las tareas dadas. Herzberg concede poca importancia al estilo de administración y lo clasifica como factor higiénico, lo cual también ha sido blanco de severas críticas. Es una teoría interesante para los casos de reorganización que tengan como objetivo el aumento de productividad, y en la que no haya necesidad de valorar la situación global.

Los factores de Herzberg se refieren a [las necesidades primarias de Maslow](#): necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad, aunque incluye algún tipo social. Mientras que los factores motivacionales se refieren a necesidades secundarias: de estima y autorrealización.

Algunos posibles efectos del enriquecimiento del cargo

Efectos deseables	Efectos indeseables
Aumento de la motivación	Aumento de la ansiedad
Aumento de la productividad	Aumento del conflicto
Enriquecimiento	Sentimiento de explotación
Reducción del ausentismo del cargo	Reducción de las relaciones interpersonales
Reducción de la rotación del personal	

2.3. Estilos de la administración

La teoría del comportamiento busca demostrar la variedad de estilos de administración que están a disposición del administrador. La administración de las organizaciones en general esta fuertemente condicionada por los estilos con que los administradores dirigen, dentro de ellas, el comportamiento de las personas. A su vez, los estilos de administración dependen, sustancialmente, de las convicciones los que administradores tienen con respecto al comportamiento humano dentro de la organización. Estas convicciones moldean no solo la manera de conducir las personas, sino la forma como se divide el trabajo y se planean y organizan las actividades. Las organizaciones son proyectadas y administradas de

acuerdo con ciertas teorías administrativas, fundamentadas, cada una de ellas, en ciertas convicciones sobre la manera cómo se comportan las personas dentro de las organizaciones.

2.4. Teoría de Herzberg

Herzberg propone una teoría de la motivación en el trabajo, se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan de manera diversa el comportamiento humano:

- Factores motivacionales o de función: son los que están relacionados con el trabajo que él desempeña por ejemplo el reconocimiento, el trabajo estimulante y el crecimiento y desarrollo personal.
- Factores ambientales o higiénicos: localizados en el ambiente que los rodea y están manejados por la empresa por ejemplo las condiciones de trabajo, el que nunca se logra satisfacer totalmente las necesidades del ser humano.
- Las teorías de la motivación expuestas por Maslow y Herzberg son muy relativas. Algunas investigaciones recientes presentan resultados que ponen en duda su validez. La contribución de las teorías puede resumirse en:
 - Los individuos pueden verse como poseedores de necesidades o motivos generalizados. Estas necesidades pueden ser distribuidas en una jerarquía que va de las necesidades fisiológicas y de seguridad a las necesidades de autorrealización;
 - Estas necesidades y motivos pueden entenderse como una influencia directa sobre el comportamiento;
 - El comportamiento se explica, entonces, a partir de una necesidad o motivo el se basa;
 - Existe un conflicto básico entre las necesidades de los individuos y los objetivos de organizaciones;
 - Este conflicto se resuelve no mediante técnicas de relaciones humanas sino mediante cambios en la estructura organizacional;
 - La mejor forma de organización es aquella que busca optimizar la satisfacción de necesidades individuales y organizacionales a través de los siguientes medios: estímulo, a la formación de grupos de trabajo estables y de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones; buena comunicación y supervisión clara; estructuras no burocráticas que funcionan mas por la fijación de objetos que a través de la jerarquía de autoridad.
 - Sin embargo, algunas críticas a las teorías de la motivación permanecen aun sin respuesta convincente:
 - ¿Cómo validar la existencia de necesidades humanas? ¿Son “reales” o solo “construcciones” de los psicólogos? ¿Cómo establecer cuáles son? ¿Son universales o su expresión es contingente frente a las circunstancias?;
 - ¿Hasta qué punto es legítimo usar las necesidades como variable independiente? ¿Explican realmente el comportamiento? ¿Existe una contradicción básica entre ellas y la perspectiva sociológica?;
 - Si las necesidades existen, ¿por qué deben ser satisfechas dentro de las organizaciones industriales? ¿Por qué no pueden ser satisfechas fuera del trabajo?

III. Conclusiones individuales

María Magdalena Canul Moje

En esta teoría de Frederick Herzberg nos explica el comportamiento de las personas en el trabajo de igual manera propone una teoría de la motivación, destacando que el trabajador se caracteriza por dos tipos de necesidades. Los factores motivacionales en mi opinión personal los trabajadores muestra y consideran más importantes a la hora del trabajo se sienten motivados se encuentra que el trabajo que realizan sea importante como también que el puesto cuente con tareas variadas, desafiantes y creativas. Esta teoría nos ayuda para mejor en nuestro trabajo así poder desempeñarnos más y tener el ánimo y las ganas de trabajar.

Brayan Eduardo Fernández Bonilla

Los factores higiénicos de Herzberg deben y tiene que existir en todas las empresas o/y lugares de trabajo ya que estos son los que marcan la pauta entre una compañía de calidad laboral.

Todos los colaboradores de una empresa por default tienen ciertos factores que deben de cubrir para que puedan desarrollar con determinación y sin problema alguno.

Concluyo que los factores son de tal importancia en una empresa para que esta pueda ser sustentable en lo que es trato Líder – Seguidor y así recíprocamente.

Mariana González Coria

Para que una empresa sea cual sea salga a adelante, es de suma importancia la mano obrera de los trabajadores y demás, es así que al señor Frederick Herzberg implementó la teoría de los factores motivacionales e higiénicos para el personal, ya que dentro de la teoría tiene la preocupación de cómo se desempeña el trabajador ante sus responsabilidades laborales y cuál es la manera de observar su conducta hacia lo que lo rodea y la manera de hacer incentivos para que este, el trabajador pueda dar lo mejor de sí.

Dentro de los factores higiénicos puedo decir que es el ambiente que lo rodea que afecte a su persona o en que lo beneficia, tanto como en su seguridad laboral, las condiciones de su trabajo etc.

Es por eso que le doy importancia a esta teoría porque la mano de obra que labora en las diferentes empresas que existen es lo que las mueven para que salgan adelante y es por ello que tienen que cuidar al personal con el que cuentan.