

# **Universidad Tecnológica de Querétaro**

## **Equipos de alto rendimiento**

**Bryan Sánchez Cabrera**

**IDGS09**

**Resumen**

## ¿Qué es la teoría de los dos factores de Herzberg?

Al comenzar el video nos explican la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg, también llamada teoría de la motivación-higiene que fue propuesta en 1959. Esta teoría explica que el rendimiento en el trabajo depende del nivel de satisfacción que experimentamos en nuestro entorno laboral y que los factores que generan satisfacción no son los mismos que causan insatisfacción.

Herzberg divide los elementos que influyen en nuestro bienestar laboral en dos grandes grupos: los factores de higiene y los factores de motivación. Los primeros no generan motivación, pero si no están presentes o no se gestionan bien, sí provocan insatisfacción. Entre ellos se encuentran el salario, las condiciones de trabajo, la seguridad laboral, las relaciones sociales, los beneficios adicionales y la supervisión. Un ejemplo sería que si el ambiente de trabajo es incómodo o el sueldo es injusto, rápidamente surge una sensación de malestar.

Por otro lado los factores de motivación sí generan satisfacción y están más relacionados con el desarrollo personal y profesional. Después vemos un trabajo interesante, el reconocimiento, la autonomía y la responsabilidad. Aunque su ausencia no genera quejas, su presencia sí estimula la productividad y el compromiso.

Posteriormente nos explican las cuatro combinaciones posibles según cómo se gestionen estos dos tipos de factores:

1. Alta higiene y alta motivación: la situación ideal, con empleados satisfechos y comprometidos.
2. Alta higiene y baja motivación: los empleados no se quejan, pero tampoco se sienten motivados, sólo cumplen.
3. Baja higiene y alta motivación: hay entusiasmo, pero también muchas quejas.
4. Baja higiene y baja motivación: la peor situación, con bajo rendimiento y alto descontento.

También se nos muestra cómo aplicar esta teoría en una empresa. Primero, hay que eliminar la insatisfacción, mejorando los factores de higiene: crear un entorno respetuoso, pagar salarios justos, garantizar la seguridad, entre otros. Después, se debe fomentar la satisfacción, adaptando los roles a las habilidades del personal, dando más responsabilidad, reconociendo los logros y ofreciendo oportunidades de desarrollo.

La teoría de Herzberg enseña que para motivar realmente a los empleados no basta con evitar que estén incómodos, eliminar la insatisfacción es necesario, pero generar satisfacción genuina requiere una inversión más profunda en el crecimiento y bienestar del trabajador. Si las empresas quieren tener un equipo comprometido y productivo a largo plazo, deben trabajar en ambos lados.