

Cuadernos Latinoamericanos de Administración

ISSN: 1900-5016 ISSN: 2248-6011

cuaderlam@unbosque.edu.co

Universidad El Bosque

Colombia

# VIGENCIA CONCEPTUAL DE LOS FACTORES DE LA MOTIVACIÓN: UNA PERSPECTIVA DESDE LA TEORIA BIFACTORIAL PROPUESTA POR HEZBERG.

Parra Penagos, Carlos Orlando; Bayona Albarracín, Johana Alexandra; Salamanca Gómez, Tatiana Paola VIGENCIA CONCEPTUAL DE LOS FACTORES DE LA MOTIVACIÓN: UNA PERSPECTIVA DESDE LA TEORIA BIFACTORIAL PROPUESTA POR HEZBERG.

Cuadernos Latinoamericanos de Administración, vol. XIV, núm. 27, 2018

Universidad El Bosque, Colombia

Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409658132008

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.



Artículo de revisión

# VIGENCIA CONCEPTUAL DE LOS FACTORES DE LA MOTIVACIÓN: UNA PERSPECTIVA DESDE LA TEORIA BIFACTORIAL PROPUESTA POR HEZBERG.

CONCEPTUAL VALIDITY OF THE MOTIVATING FACTORS: A PERSPECTIVE FROM THE BIFACTORIAL THEORY PROPOSED BY HERZBERG.

Carlos Orlando Parra Penagos [1] Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC), Colombia carlosorlando.parra@uptc.edu.co

Johana Alexandra Bayona Albarracín [2] Universidad de San Gil, Colombia jbayona@unisangil.edu.co

Tatiana Paola Salamanca Gómez [3] Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC), Colombia tatiana.salamanca@uptc.edu.co Redalyc: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409658132008

Recepción: 04 Diciembre 2018 Aprobación: 17 Enero 2019

#### RESUMEN:

Este trabajo tiene como propósito, analizar la vigencia conceptual sobre los factores de la motivación a partir de la teoría bifactorial propuesta por Herzberg (1963), realizando un acercamiento en dichos factores y perspectivas que imperan en la actualidad. Se utilizó como metodología, el enfoque cualitativo con base en la revisión de literatura sistematizada desde la base de datos Scopus y el Scimago Journal Rank (SJR). Se observa el análisis de los resultados, con base en la actualidad de las investigaciones y los factores de la motivación, a partir de una caracterización de los artículos. Así se evidencio, el estado de los factores en los últimos años y se encontró que este modelo conductista está vigente e influyente en el desarrollo organizacional.

PALABRAS CLAVE: satisfacción, insatisfacción, factor higiénico, motivación intrínseca, motivación extrínseca.

#### ABSTRACT:

This paper aims to analyze the conceptual validity of motivational factors based on the bifactorial theory proposed by Herzberg and R. (1963); for which, an approach is made to the factors and perspectives that prevail today. The qualitative approach was used as a methodology Taking into account the literature review systematized from the Scopus database and the SJR Scimago Journal Rank. In the same way, the analysis of the results is observed Regarding the current research and the motivational factors based on a characterization of the articles. In this way the state of the factors in the last years was evidenced and it was found that this behavioral model is current and influences the organizational development.

KEYWORDS: Satisfaction, dissatisfaction, hygienic factor, intrinsic motivation, extrinsic motivation.

### Notas de autor

- [1] Administrador de Empresas, Magister en Recursos Humanos. Docente investigador en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC), Sogamoso, Colombia. Líder Grupo de investigación en COLCIENCIAS, titulado: Management.
- [2] Contadora Pública, Magister en Derecho Tributario. Docente investigadora en Universidad de San Gil, Yopal, Colombia. Líder de Grupo de investigación en COLCIENCIAS, titulado:Scientia Karayurú.
- [3] Administradora de Empresas, Especialista en Gerencia de Talento Humano. Administrativa en UPTC, Sogamoso, Colombia.



### 1. Introducción

Las empresas están ajustadas al mundo cambiante que se presenta a diario; en este sentido, la motivación en las personas está presente a manera de elemento importante para que las organizaciones utilicen el factor humano, como punto de partida para generar ventaja competitiva. De ahí que, la motivación laboral ejerce un papel vital en las personas y su comportamiento. La satisfacción que se produce, tanto interna como externa ha sido objeto de estudio durante la historia, con el fin de lograr un desarrollo humano confortable. Al respecto, Herzberg, Mausner and Snyderman (1959), plantean el concepto de que el hombre tiene dos clases de necesidades: sus necesidades como animal para evitar el daño, y sus necesidades como ser humano para desarrollarse psicológicamente; sin embargo, las organizaciones presentan un problema, en cuanto al aporte del nivel contexto individual, al proceso del desarrollo de recurso humano. Por lo tanto, el propósito de esta investigación a partir del abordaje teórico de los componentes bifactoriales, consiste en analizar la vigencia conceptual sobre los factores de la motivación a partir de la teoría bifactorial propuesta por Herzberg, estableciendo la influencia que esta teoría preserva en las empresas actualmente.

En primer lugar, se encontrarán los aspectos teóricos motivacionales; los antecedentes precedidos por la teoría general de la pirámide de necesidades de Maslow (1991); la relación entre la teoría de necesidades y la teoría bifactorial de Herzberg; y, el desglose de la teoría bifactorial

desde los factores de la motivación (satisfacción) de Herzberg (1963). Tal desglose, esta soportado en que la motivación está sujeta al factor intrínseco, por ende, se da la satisfacción interna del ser humano; Herzberg (1962), también menciona que, los factores higiénicos (no satisfactorios) están sujetos al factor extrínseco, por lo tanto, esto lleva a que las personas no sientan satisfacción; Herzberg (1963), en relación con las actividades que identifican cada factor, menciona que al existir persuasiones en el crecimiento, éstas son tareas que conllevan al crecimiento mismo; y, desde las organizaciones, éstas son el contenido del trabajo. Las persuasiones que conllevan a comportamientos que buscan alejarse del dolor, se hallan en el ambiente laboral.

En segundo lugar, se diseña el procedimiento metodológico, que consiste en realizar una revisión de literatura sistematizada, a partir de la búsqueda de artículos en revistas de alto impacto (quartil 1), que permitió generar un mínimo de 50 artículos, con base en los siguientes criterios: área de conocimiento: Business Management and Accounting, referencias: The motivation to work y Work and the Nature of Man, palabra clave: Motivación, y tipo de documento: Artículo.

En tercer lugar, se analizan los resultados de acuerdo con el número de artículos publicados en revistas por año; se observa un nivel de impacto significativo en la aplicación de estos factores en las organizaciones. Así mismo, se analiza el número de artículos publicados por países, en el que se puede verificar la importancia que está tomando esta teoría en diferentes países del mundo y cómo este modelo conductista es uno de los más utilizados para la Gerencia de los recursos humanos (RRHH); el número de artículos clasificados por metodología: es algo fundamental para la guía del artículo, porque con esto se pueden analizar los resultados desde diferentes perspectivas, de acuerdo al método que se utilice; el número de artículos clasificados por factor motivacional e higiénico: son interesantes las decisiones que se pueden tomar a partir de las perspectivas de Herzberg y el impacto en las investigaciones y empresas; y un cuadro general, sobre la caracterización de los artículos por propósito de la investigación, unidad de análisis y aporte.

Por último, las conclusiones de la teoría bifactorial de Frederick Herzberg, oscilan alrededor de la vigencia y de cómo esta revisión teórica se podrá utilizar como apoyo para futuras investigaciones respecto al tema y porque genera una fuente de información estratégica, que facilitará el trabajo aplicativo en una investigación u organización.



### 2. Soporte Teórico

El marco teórico fundamentado en la teoría Bifactorial, proporciona al lector una idea más clara acerca de los antecedentes básicos, aspectos complementarios y profundidad teórica y vigencia desde la perspectiva de autores actuales. Se muestra así, los antecedentes de la teoría motivacional, a partir de la teoría de la jerarquía de las necesidades, la relación existente entre estas dos teorías, y el argumento de los factores que componen la motivación intrínseca y extrínseca.

La teoría bifactorial de Herzberg (1959), maneja conceptos básicos a partir de la pirámide, relacionada con el tipo de motivación expuesta por Maslow (1991); quien plantea la importancia de la teoría de las necesidades, la cual se divide en dos niveles: el nivel bajo, conformado por las necesidades fisiológicas (alimentación, descanso, sexo) y de seguridad (física, empleo, moral, familiar, salud); y, el nivel alto, que consta de las necesidades sociales (amistad, afecto), estima (confianza, respeto, éxito) y autorrealización (moralidad, creatividad, espontaneidad, aceptación de hechos); representado de otra manera oro, cinta y rompecabezas, tal como lo expone Lam (2011). Es claro que, no se puede pasar al siguiente nivel, sin haber cumplido el anterior en la pirámide; esto indica que, la jerarquía en la pirámide se da, de acuerdo al cumplimiento total de cada nivel, porque permite desarrollar fases de autorrealización en el ser humano.

Los factores de la motivación, se enfocan directamente con los niveles planteados por la Jerarquía, como se muestra en la figura 1.

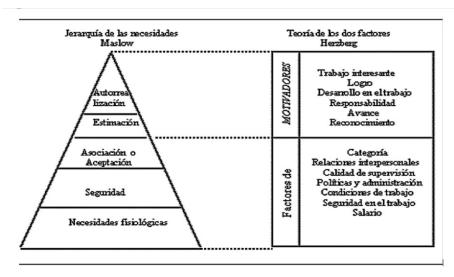


FIGURA 1 Relación de teoría de necesidades de Maslow y de los factores de Herzberg Fuente: Correa (2012).

La figura 1, tal como lo expone Correa (2012), muestra los diferentes componentes que involucran el crecimiento del ser humano, por ejemplo, los factores higiénicos se conectan con las necesidades primarias; a la vez, la pirámide de las necesidades las clasifica como fisiológicas, de seguridad y sociales; las fisiológicas, están asociadas en la teoría Bifactorial con el salario, la vida personal; las de seguridad, se relacionan con la estabilidad en el trabajo, las políticas administrativas y empresariales; las sociales, están ligadas con las relaciones interpersonales y la supervisión. Los factores de la motivación están conectados con las necesidades de estima y autorrealización; las necesidades de estima están sujetas a la realización, estatus y al reconocimiento; las necesidades de autorrealización, están aliadas a la responsabilidad, progreso y crecimiento, que un individuo tiene en una organización.

Herzberg (1962), sugiere que la motivación se divide en dos factores que son independientes y concretos. Los de higiene, se relacionan con los sentimientos que no producen satisfacción, condiciones externas que



afectan el puesto de trabajo y que están fuera del control de la persona. Las causas que inducen a que un individuo no se sienta a gusto, son, por ejemplo, no ganar un salario justo y acorde a las tareas realizadas; no recibir beneficios que, por ley todo trabajador merece; no tener una relación agradable con los compañeros de trabajo y/o supervisores; lo anterior, se ve reflejado en las actividades que lleva a cabo en la organización. Poulston (2009) expone que, a menos que los factores de higiene de un empleado estén satisfechos, los factores de la motivación como oportunidades de progreso, no tendrán ningún efecto y dejan al empleado desmotivado e insatisfecho.

### 2.1. Factor motivacional

La motivación está sujeta al factor intrínseco, por ende, se da la satisfacción interna del ser humano. Herzberg (1963), considera que la motivación desde el punto de vista psicológico es compleja, ya que él reconoce que es muy poco lo que se ha descifrado efectivamente, pues es insuficiente lo aclarado con exactitud. Ha desarrollado una serie de estudios en diferentes organizaciones, donde descubrió que los factores utilizados para producir satisfacción, son diferentes a los que llevan a la no satisfacción en el campo laboral, expresado así por Ng, Skitmore, Lam, and Poon (2004), quienes exponen que, la existencia de ciertas situaciones provocan insatisfacción y los deseos de disuadir a las personas de perseguir objetivos deseados. Estos dos factores no se involucran entre sí, por lo tanto, lo contrario a la satisfacción no es la insatisfacción, sino la falta de satisfacción así mismo, y lo opuesto a la insatisfacción no es la satisfacción sino la falta de insatisfacción, entonces se precisa que, la motivación se produce por la búsqueda de una satisfacción óptima de ciertas necesidades, las que originan satisfacción laboral.

Los factores motivadores que son intrínsecos, están vinculados con incentivar a las personas en un proceso personal-organizacional. Herzberg (1963), encuentra que los factores motivadores de crecimiento en el trabajo son: el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad; donde estos indicadores, muestran un cambio de actitud durante periodos de sostenida duración, y Davenport and Gardiner (2007) ponen de manifiesto que, si bien los conductores intrínsecos pueden ser clave esencial para la motivación de las personas que trabajan; éstos motivadores intrínsecos, no deben darse por sentado por la alta dirección. Esto señala que, la persona debe crecer a través del enriquecimiento en el trabajo para que incremente las capacidades a nivel psicológico y se sienta realizada profesionalmente, lo cual genera que, aumente su productividad y favorezca a la organización.

# 2.2. Factor higiénico

Los factores higiénicos están sujetos al factor extrínseco, esto lleva a que las personas perciban la no satisfacción; Herzberg (1963), sugiere que estos se asocian con la naturaleza animal, que incitan a la evitación del dolor en el hombre, generalmente están implícitos en el ambiente o contexto en el que se desempeña el trabajo y están condicionados a las necesidades biológicas básicas; de igual manera, Igbaria, Iivari, and Maragahh (1995), exponen que la motivación extrínseca, juega un papel más importante en el comportamiento de los individuos y que la facilidad de uso percibida, afecta tanto goce y utilidad percibida, así como el uso. Los factores higiénicos incluyen: la política y la administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, salario, nivel laboral y seguridad, vigentes en la empresa; estos indicadores, son factores externos que impiden la insatisfacción y están poco involucrados con los elementos que componen la satisfacción.

Jarkas and Radosavljevic (2013), mencionan que las personas pueden estar satisfechas e insatisfechas simultáneamente en el campo laboral, es común que los factores higiénicos sean corregidos, pero no motivan la duración de estos, son de corto plazo; se reduce el aporte propio de las personas, no se tiene capacidad de



progreso, y al contrario de motivarlo, hace que se sienta poco útil. La no satisfacción, se debe tener en cuenta en las organizaciones, ya que, con la prevención de esta, se puede manejar un entorno laboral eficiente, siendo tan significativo como promover una motivación satisfactoria.

#### 3. Diseño Metodológico

La metodología utilizada, es de carácter cualitativo con base en una revisión de literatura sistematizada; se realizó la búsqueda de artículos en la base datos Scopus, en revistas de alto impacto (quartil 1) con base en los siguientes criterios: área de conocimiento: Business Management and Accounting, referencias: "The motivation to work" y "Work and the Nature of Man", palabra clave: Motivación, y tipo de documento: Artículo. Al final se determinó un resultado de 53 artículos para revisión.

Con base en estos artículos de determinó: el número de documentos publicados en revistas por año para determinar la tendencia a través del tiempo; el número de artículos publicados por países para revisar el interés de esta teoría en las publicaciones; el número de artículos clasificados por metodología para ver la tendencia en enfoques metodológicos; el número de artículos clasificados por factor motivacional e higiénico para detectar la tendencia en alguno de ellos; y, un cuadro general sobre la caracterización de los artículos por propósito, unidad de análisis y aporte. Esta última caracterización, se realizó gracias al análisis documental de cada uno de los 53 artículos, como soporte para futuras investigaciones en el campo de la gestión organizacional, específicamente en el área de recursos humanos.

### 4. Resultados y Discusión

Este acápite se estructura como resultado de un ejercicio de revisión literaria y que se evidencia en tres momentos. En primer lugar, la actualidad de las investigaciones explicadas en resultados por: revista, país, metodología y factor motivacional. En segundo lugar, la actualidad de los factores de la motivación con base en una caracterización de los artículos por propósito de la investigación, unidad de análisis y aporte que permiten evidenciar la vigencia del factor motivacional y del factor higiénico. Finalmente, se presenta la discusión de los resultados sustentados en la actualidad de los factores de la motivación

# 4.1. Actualidad de las investigaciones.

Los artículos publicados a partir de la perspectiva de Herzberg, han tomado relevancia en el trascurso de las últimas décadas, tal como se observa en la tabla 1. Se puede observar que antes del 2000, se publicaron un nivel considerable de artículos, para el año 2010 se tiene un total de 23 escritos con un nivel importante para esta área del conocimiento; a partir de los últimos cuatro años se ha visto un aumento representativo, ya que el número de publicaciones va por encima del estándar a consideración de años anteriores. Por lo anterior, se estima que es importante hablar de este tema, porque tiene un nivel de impacto significativo en la aplicación de estos factores dentro de las organizaciones.



TABLA 1. Número de artículos publicados en revistas por año.

rumero de articulos públicados en revistas p	AÑO		
REVISTA	ANTES DEL 2000 AL 2011 EN		
VENIZIA	2000	2010	ADELANTE
Advances in Developing Human Resources	2000	1	ADEDANIE
Annals of Tourism Research	2		
Bottom Line		20	1
Business Information Review		1	
Construction Management and Economics	-	3	
E a M: Ekonomie a Management		1	
Engineering, Construction and Architectural Management		1	
Frontiers of Business Research in China			1
Human Relations			1
Human Resource Management Review		1	
Industrial Management and Data Systems		1	
Information and Management	2	1	
International Journal of Business and Systems Research			-
International Journal of Cross Cultural Management	2	1	
International Journal of Cross Cultural Management  International Journal of Educational Management	1	1	
International Journal of Event and Festival Management	1		
-	1		-
International Journal of Hospitality Management	1		
International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals	1	2	
International Journal of Human Resource Management	1		
International Journal of Human Resources Development and Management	<del> </del>	-	
International Journal of Management Practice		1	
International Journal of Project Management	1	2	4
International Journal of Quality and Reliability Management	1	-	
Journal of Applied Economic Sciences	<del>                                     </del>	1	
Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism	<del>                                     </del>	9 9	
Journal of Information Technology			
Journal of International Management		1	
Journal of Japan Industrial Management Association	-	1	
Journal of Management Education		1	
Journal of Management in Engineering			]
Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism		1	
Journal of Retailing and Consumer Services		1	
Journal of the Academy of Marketing Science		1	
Journal of Vocational Behavior		(d) (h)	]
Long Range Planning			(1
Organization		1	
Public Organization Review		8	1
RAE Revista de Administracao de Empresas			1
Research Policy			1
Total Quality Management and Business Excellence		1	
Tourism Analysis		1	
Tourism, Culture and Communication		1	
Tourismos		1	
Total general	9	27	17

Fuente. Elaboración propia con base en Scopus y Scimago, 2018.

Los países influyentes en las publicaciones de artículos, con referente teórico de la perspectiva de Herzberg, son Estados Unidos y Reino Unido, mostrándose que en estos países con grandes empresas potenciales, esta teoría es una de las más aplicadas para llevar a cabo investigaciones sobre Recursos Humanos; tal como se observa en la tabla 2, países como China, Japón y Malasia, están empezando a indagar sobre esta teoría



Bifactorial, por el auge que está tomando en países con un desarrollo industrializado. De acuerdo con esto, se puede verificar la importancia que está tomando esta teoría, en diferentes países del mundo y como su modelo conductista, es uno de los más utilizados para la Gerencia de los recursos humanos (RRHH).

TABLA 2. Número de artículos publicados por países.

PAIS	Número de publicaciones
Estados unidos	14
Reino unido	12
China	4
Japón	3
Malasia	3
Suiza	2
Nueva Zelanda	2
España	2
Tailandia	1
Australia	1
Francia	1
Países Bajos	1
Finlandia	1
Italia	1
Eslovaquia	1
Alemania	1
Chipre	1
Aruba	1
Dinamarca	1
TOTAL	53

Fuente. Elaboración propia con base en Scopus y Scimago, 2018.

En la tabla 3, se evidencia que la metodología que se utiliza en la mayor parte de los artículos es la cualitativa, porque se basa en revisiones teóricas y de entrevistas; el método cuantitativo es empleado en forma de encuestas en las investigaciones revisadas; se encuentran pocos artículos que manejan los dos métodos, donde se elabora una previa revisión de literatura y con esta información se plantean las encuestas. Por esta razón, la metodología en los artículos es algo fundamental para la guía del artículo, porque con esto se pueden analizar los resultados desde diferentes perspectivas de acuerdo al método que se utilice. Ver tabla 3.



TABLA 3. Número de artículos clasificados por metodología.

METODO	TOTAL
Cualitativo	37
Cuantitativo	12
Cualitativo y cuantitativo	4
TOTAL	53

Fuente. Elaboración propia con base en Scopus y Scimago, 2018.

Al respecto, se observa que, el factor motivacional predomina en los artículos revisados que, utilizan la teoría desde la parte humana o intrínseca del individuo, con el fin de optimizar el rendimiento de las personas dentro de la organización. A partir de la tabla 4, se determina cómo la teoría bifactorial (motivacional e higiénico), tiene una participación importante dentro de los artículos, además de analizar la parte de satisfacción e insatisfacción de los empleados en las investigaciones. El factor higiénico por su parte, detalla el contexto o ambiente en el que se desenvuelven las personas y el efecto en la productividad de las tareas. Por consiguiente, son interesantes las decisiones que se pueden tomar a partir de las perspectivas de Herzberg y el impacto en las investigaciones y empresas.

TABLA 4. Número de artículos clasificados por factor motivacional e higiénico.

FACTOR	TOTAL
Motivacional	26
Motivacional e Higiénico	18
Higiénico	9

Fuente. Elaboración propia con base en Scopus y Scimago, 2018.

# 4.2. Actualidad de los factores motivacional e higiénico.

Ahora bien, para una mejor comprensión en cuanto a la vigencia de los factores motivacionales, se construyó la tabla 5, la cual caracteriza los artículos por propósito de la investigación, unidad de análisis y aporte; a partir de allí, se encontraron aspectos relevantes dentro de la investigación, que sintetizan el papel que en los últimos años han tenido los factores en el desarrollo organizacional y competitivo en diferentes sectores.

# Vigencia factor motivacional

Actualmente autores como DiPietro, Kline, and Nierop (2014), Islam and Ahmed (2014), Tabassi, Ramli, and Bakar (2012), Gnoth (1997), Igbaria et al. (1995) y Dunn Ross and Iso-Ahola (1991), coinciden en que la Motivación desde la perspectiva de Herzberg, tiene gran importancia en los individuos, porque influye directamente en aspectos como la mejora del trabajo en equipo y la eficiencia en el trabajo. La necesidad de crecimiento y el reconocimiento, permite a las personas vincularse a la estrategia de la empresa, lo cual genera la mejora de los consumidores, la comprensión y la óptima explotación del mercado.



Davenport and Gardiner (2007) y Islam and Ahmed (2014), concluyen que los conductores intrínsecos, son componentes motivacionales claves para los trabajadores y directivos, sin embargo, éstos son importantes en la medida en que se den a conocer los factores que serán utilizados para motivar; esta tarea, debe hacerse antes de dar inicio a cualquier programa motivacional en una organización y no se recomienda, que sean asumidos de manera anticipada por la gerencia.

En sectores como el de la construcción, que es un entorno de trabajo bastante particular, se muestran características importantes para medir la motivación de los empleados; así es como Ruthankoon and Ogunlana (2003), Liu, Fellows, and Fang (2003), Tabassi *et al.* (2012), Brislin, MacNab, Worthley, Kabigting Jr, and Zukis (2005), Kappia, Dainty, and Price (2007), (Jarkas & Radosavljevic, 2013), se interesan por aplicar la teoría de Herzberg en dicho entorno, al concluir que pueden desarrollar modelos de liderazgo a partir de la gestión de vacío de poderes; así, las prácticas del trabajo en equipo y la satisfacción de los empleados se mejora, pues la motivación no recae meramente por la recompensa monetaria, y que por el contrario, factores sencillos como el retraso en la respuesta de solicitudes de información genera insatisfacción. A la vez, se plantean una serie de supuestos, a partir de motivadores y comportamientos de los individuos, direccionados a partir de los mismos administradores, con el fin de mejorar la productividad en proyectos de construcción.

Autores como Gnoth (1997) y Dunn Ross and Iso-Ahola (1991), han utilizado la teoría de Herzberg para explicar el factor motivacional, por medio de estudios de campo en el turismo; investigaciones que sugieren una clara relación entre expectativas y motivaciones y entre satisfacción y motivación. Adicional a esto, hallazgos en investigaciones de Chiang and Birtch (2005), Hernández-López (2012), Blašková (2009) y Huang, Han, Park, and Seo (2010), donde se aplicaron las teorías de motivación de Herzberg, analizaron aquellos factores que promueven una mayor productividad y una definición de las correlaciones básicas entre la calidad y la motivación en una organización, pues factores como, la personalidad, el símbolo, el intelecto, motivadores-comunicativas sociales y cognitivo-dinámicos, pueden mejorar la calidad del comportamiento en el trabajo y el nivel de desempeño de los empleados y directivos en el futuro.

Por otro lado, autores como Frey, Lüthje, and Haag (2011), Fisher and Yuan (1998), Parsons and Broadbridge (2006), Dwivedula and Bredillet (2010), Sánchez-Sellero, Sánchez-Sellero, Cruz-González, and Sánchez-Sellero (2014), Curtis and Upchurch (2010) y Lee-Ross (1998), inspirados en la construcción y medición de las motivaciones en el trabajo, así como en las características de cada puesto laboral relacionadas con las satisfacciones laborales de los trabajadores, participaron en proyectos que determinan la percepción de los trabajadores, en cuanto a factores que inspiran su rendimiento laboral, sus preferencias, la motivación y la satisfacción; clases de motivación, tal como lo estableció Curtis and Upchurch (2010), con la necesidad de logro, necesidad de afiliación, necesidad de poder. Al aplicar la teoría motivacional de Herzberg, los proyectos arrojaron resultados satisfactorios, con lo que logran sugerir nuevas direcciones para futuras investigaciones.

A su vez, Meegan and Taylor (1997), Kitazawa and Osada (2012) y Song and Wang (2011), analizaron tanto la comprensión como la motivación de los empleados en términos relacionados con la gestión de calidad, a partir de diferentes satisfactores intrínsecos; la relación entre los estilos de gestión y desarrollo de capacidades, desde la gestión de grupos determinados por el nivel de interés y motivación de sus individuos; la utilización de la teoría de la motivación, permite explicar la percepción de los individuos en el tema de continuidad. Mientras que Linstead and Brewis (2007) y Knight (2009), se basaron en estudios, donde se analiza la esencia y el principio de ser de la motivación a partir de variables como la pasión y el conocimiento, que permiten un mejoramiento en el desempeño con base en diferentes motivadores consecuentes.

Finalmente, desde un punto más estratégico, Ouweneel, Le Blanc, Schaufeli, and van Wijhe (2012), Seiler, Lent, Pinkowska, and Pinazza (2011) y Hallmann and Harms (2012), relacionan las emociones como factor de la motivación intrínseca y los tipos de compromiso afectivo, de continuidad y normativo; la importancia de motivadores intrínsecos por encima de los extrínsecos, a la hora de gestionar proyectos y analizar el compromiso, que esto puede generar en los trabajadores.



## Vigencia factor higiénico

Al respecto, frente a factores que no simbolizan motivación, Bregn (2013), Crumpton (2013), Jarkas and Radosavljevic (2013), Hernández-López (2012), Poulston (2009), Bresnen and Marshall (2000) McLean, Smits, and Tanner (1996), plantean que hay limitaciones en el uso de incentivos, como medio para generar un ambiente de compromiso y confianza; el salario pierde su papel como un motivador y pasa a ser considerado un factor higiénico (Graham & Messner, 1998). Algunos estudios, demuestran que la insatisfacción con el sueldo, con los supervisores y las condiciones de trabajo en general, afectan de manera importante a los trabajadores que optan por buscar trabajo alternativo. El sistema de pago que utiliza cada empresa, debe estar acorde con la jerarquía y la realización de actividades pertinentes a las áreas para que no se vea afectado el rendimiento de las personas.

En concordancia, Blašková (2009), Hallmann and Harms (2012), Sledge, Miles, and Coppage (2008), Ward and Lasen (2009), sugieren que los procesos, la personalidad, el símbolo, el intelecto, la comunicación social y la dinámica pueden mejorar la calidad del comportamiento en el trabajo y el nivel de desempeño de los empleados y directivos en el futuro; la cultura organizacional, tiene un papel significativo en la satisfacción de los trabajadores porque fomenta el desarrollo activo de la organización.

La importancia de tener en cuenta, los factores motivacionales en el mejoramiento de la productividad tanto individual como organizacional; el entorno productivo desarrollado a partir de tres áreas influenciadas por el rendimiento individual y grupal de los estudiantes y, la relación entre las necesidades del individuo y las diferentes aplicaciones tanto en estrategias de océano rojo como de océano azul; hacen que, Ng *et al.* (2004), Gillespie and Parry (2009), Ward and Lasen (2009), utilicen como fundamento la teoría de Herzberg para mejorar la productividad de los trabajadores, responsabilidad y participación de los estudiantes en el aprendizaje y la jerarquía de las necesidades según la teoría de la motivación para establecer aquellas que, realmente permiten un crecimiento y evolución en las organizaciones. Por eso tal vez, estudios como Poulston (2009), indican que las condiciones de trabajo experimentadas por los empleados, inciden en que su motivación estaría altamente comprometida, debido a la insatisfacción con el sueldo, los supervisores y las condiciones en general. Ver tabla 5.



Carlos Orlando Parra Penagos, et al. VIGENCIA CONCEPTUAL DE LOS FACTORES DE LA MOTIVACIÓN: UNA PER...

TABLA 5. Caracterización de los artículos por propósito de la investigación, unidad de análisis y aporte.

othy do solvebale see computer bedrategy? A Foreign near study (gharts of sr, 1901)	Platia solve ha limbres de redisendo para o con de un ordenador ao Felanda	Solomic account a solomna	La militario paga un sapal reportario de edicitorio y unicia la cididal y el un coloriolorio, salmalo, albedo la reda colorio la fundidad del para porcibila y al del propriodo:
Tourism fections and expensions fermion (Sraft, 1967)	Presenta un restrict technic de la molecular dell'unarra y la formación de expensiona	Es baseit er is discusie y punts er merche de to tocole controller de to misculie del impales y las construcciones cognitivales de articular	In poles in relative solve expendent extraories
Epitating surface restriction and elegation down from to benderal, 1981	Cabora un estudo de benço para experior la matricido y autoribución de bresha.	or colored and colored police de secondo ter de las colored police de secondo ter de las coloredos después de coloredos.	Done you shifted combinates only directorise refressory and discussion
Richards, possible of the last of hospitals in particular, and allered (freezes a Richard (1991)	There's other time discretimes copilines y possible allerton of usery of impacts on the common.	Concernio botto salve el uso de la midenta de una saria de muselas de casse de secuciones y alaccie.	Exister esponente entancias para el de incentras como medio de referio misienación y el desarrollo de compra- yra sontenza.
Remarks improvement provinced improvement (for extension & Endy 2006)	Country by Sections for emphasizes y emphasize our afficiant of description areasons.	Compromise de la dia generale ampoderamiento de empleados recompresas, refrontemendos y mondo y desampello analestad.	Properties supervise para elementativas activa la spitación de conseptes, laboras, del mateix
Failure Inflaming a successful function from 6th 9001 to 1001. The inflamous of	Commiss in Importancia de dos Aspendos, de la Commissão do consultos aprovincia, a salvor, no Componente do B. coma DO 1900 y sua	PRIS MINO SURBINO EXPENSIVE.  WHILE SURE & COMPANIES ONE & MINOSTER SE SE EXPENSES OF SURES.	Electricio serbali de manera lampide el los una organización puede construe o los estos ISO una selectrica a
(Neiger & Years, 1981)	rationalere, per penergaria. Se toma en enginer a és tom conceptos de	part to discuss saleshouse arthursts	name to be DCT
named to report to the time of below	Committee of State of	De lanux en 30 embronian individualen y utra armunisk en linux de 790 niemblese de ton proci principales universabilities de principalise del finito (inclu-	Il documento acolore que la pellos y foracitar un compromian comunida del bacardo en fechaciones attinuação y regulación rela que proposente financies
Other about two about to	para que talices actividades comerciales. Copiesa cione la melicación y al conceiviente.	for have on all analysis do un conjunt of Minim Out Continue información	Les recibiles series clies para allerantes de la pinchessa pur alburrat con attant a la successi
nik of browtings dramaty and methodox (File) of al., 2017)	properties de Provincie de Século en Parroll a botton a su reministratio. La tiesa de la tienta de l'archivey sub critique	providente del analista de cardendo de publicacionas y datas de la errounda ercueracion de tie communida. Pero a provida la tenda de des funtos	administration values park purp alles rivales de constitució cuntinocamo e territor de conocición. La torda de forestera se en escar-
Feding Responses two-feding Seasy in the Thai construction School of Subsession in Equations, (SEE)	on tribute of purple ordered to tribute to the formation and the purple form formation and the purple form property appropriate on the property on the property of the purple of the property of the purple of the property of property	ur se agrante de conductor labelem y cuplicas el squario procedimina de la critacia de merches y consum se mantecia con	apode er mante de la communité faterile. Algune faciliere regin alemate si se regine que replacée a communité partir de mitratal.
one not one organise? A corporate of CE and Direct reporate. Faller & Yuan.	projektion. Proportione arthresolar salore ar tradep to definition de lan professione de lan tradepolares alcinos en un talei alemanismo.	Les dies de prévente de les replaces de prévente de les	of that as decide his implications a a restriction y a positivate his region throat
on notions and setabolic timesting the lay factors for shall your research forces	or the place of the particle of the second or the control of the c	So have an int extremely not parameter the hands yours ancients a first recover are IDC encourages, are to begin at	Parties accretioned is the reprocess published on anticle parts the original processing of anticle square devices
a fraedrings, (MM) Soon Corner & Recharges His Contractor of Soon	Sand code.  Se sofies a be concursed the letter, une force ampliaments attitude the non-trivial	for teas or produce for highway or officer is exceeded to the differ	per torre munipomes.  Les reubeles umborn e use me  monorre de les demandes de  monorres de les deserves de  monorres de  monor
Control Straigh Professional of Face Strain Purchas (Murph), Strain, & Punk, 2004)	imperiales de la fueria de verias, residen- ura assección consideradas an arconacció y la proma academica.	proportionality per de familier properties du verties de rampe de fine propieses, les arbites son explorations.	one putter de vide y les replaces pars les proches de reche que tues de soncietes de projecte efficies
ord cares' official of professional pictural of al-	Other on Years' Sector de Figurie, Principrio James de primer une pallecte que la combinado hauta esperante con la proporte L'INDO'S el descri	En un paredo de budo años, rede te repotancia de los " substas por ecuba se prometo".	to conduction of select parties on a partie on restration y, come front topiers, sel consiste on on factor regions.
	Analise in construction do los directores, and come los response do los advantores, com	erveligé la reactiv de federes, sons e anns el lemelo de la melotula, y efen de experiencia, a relaciona de sedefencio	To scoot to be discovered in the state of th
Principle and all selections (Define & Steamer, 1993)	Epicamine administration on sue puedes in halos en premis. En enlarge, alguna aspectus aspecticus de tratago no se turi vatraticus fuvoridas cono citos.	de primero relacionarione del Telefo Comita, y discolario de aprodes procedente superiorio reportativo a la	Tribes, orage, riorgafaros de tribe el etal de responsibilidad. En ente estable menos saladamos con as sal gostunidades de propies y benef
lametadey better	Tera come súplico majorar la productividad de les trabajanteses por factores que pueder	de Tradego (1990). Educile emplicaren Hang Gang	Constitution of the second of
ethering the producting of and engineering projects (Sprii er, 2004)	TOUR SE GARDO-SON DE ENTROPORTE ON DE SENTIMENT Y BUT MINUS BURNE DE PRODUCTION DE LOS PRODUCTIONS DE DESCRIPTION DE REPORTE CAST	posterio in tier el trech la lacione militariada en el migratione de la pratecidad term entretarione significación	materials for these or two- materials for these or two- tacturalists of air to this agrifting tracking to the color.
Entiring paragraphics of lapaneae configura- michaeles As employee-	La invesigación muentra especificamente la percapción de la monoción secura en papir	El secució de Providencia Crigorio Discorre Oblado de Brouvas Farrano, se select una proceso en el bras menquetano de	no mento fializza a constitución calmilino / empresa facile una region a colombición. El calcula facilitat demanda
nerger conpetition (Frain of e., 2011)	ede espesa y dreden.	Tale, que exemple la malvación de instalpator parcella el utilizar el malera de finizzona la cia finiziona.	or serpressiv madels in b reduce in replacin, are not be the target or turn.
happing of recent preference Examining marring officeroses (Chang & Britis)	httiga tetti tia teritarde il ili militarde y di e solles, mir missio marino è professori recompetes ambado en culto polesso e	manufacture of the second of t	the parties of parties of the partie
2004	Plane Units, Canada, Firlanda y Yong Gong	Description of the second of t	Marin a sea num a firmatin promiss
their of terms and makes parken or serven represent and	le appa en que lo propiana de desarrolo de nocimientos este organizato as una	El primero que se comparê ha la primetigaçõe midra una reconstru- primetigaçõe de 10º primeras, ámbre de las empresas de construcción	De ancoret la rescute della piùchia formazio y restuente son la rescu redep ar esper y la efficacio de re
ben efficiency. The case of membrane from Falland of H. 2010	ectrops futuretal yea he engineer to embrusie	propositio er 100. Les Million de million en mille l'uniquelle forme programate les acides describres y beseits en regissels y el fijo de	or he owners to be exceed wheth a solution of he be not a recorporation.
	Se deservite un models de literarge de	promiser for un model correctors. Help investigation office related	Edit article condess may be for recharging the or found observes a for
material (Lord et 2001)	contacts of service of the deligner of the properties of terretories.	anno, ni perio di un officiali di la contode i desempeta en los mantache de les propertes de construcción.	the is parted of years of poles of poles of poles of poles of poles of poles of poles. The poles of po
erang una netiales si pract commit derreita t feelle, 2001	to controlled or a reposite to operation or a reposite or a being or be operations bender or projects.	or to the performs missacle or of model region is personally to the missacless of property of other missacles to property of other	porteriore perior de a proportir o pedir de propeita y aspe- replaciona procesas.
one role tion value play to lest at restration and job settations along total profession breat Distiple et al.	Apparentia que hay pera la maligación que sa na contrado en ne vincular activa la maligación, la adalescación en el Tableso y el reputir de la natura en el Lando y el reputir de la natura en el Lando de Par	Date investigación atles de se des fections de frechang La Facilia de la molecular para molecular la molecular atlesas en la relación de molecular	es mariable aprijes personent motor regions de la citara difere parti di sobolicazio en di falsagi.
Tener, stronge an	To storter olympic mentions entitiping	Service of Service Service at the service of the se	manufacture of a constant
numeter Ontropes of desire Limited & Brown, 2007)	positir y di proprietta en di protesta protestal embraporimen	or reliable donds on analysis in energia y expension for service in restruction a partie the variables come to people y or participation.	derent auf er miss die begeb derent au justin y ermonen one approx de sur reposition
the same, part by A No. 100, 10 parts	C rights do only salade on rear a days has polescaled que inflaçan en la relación con la proposa africa las amountes poeticos.	many of which over to to explicit the one convention tolerance our beauty or continues there desires over the Microbial	Name and it proposed to the
man him and and repared (Scannel et al. (PS)	committee of companies as a value of companies and strange of companies as at strange of companies and a strange of companies are at strange of companies and companies of com	moreon de reseaulde feminie de resolves com deter de a republic artiste y no tipo di compresso afectivo, de controllad y compresso.	Committee of the party of the p
		Er et dictionité se double Et partie man par major préside de maries ampères y de la prope argamente de	
man affecting rections or	response que se ficiente por la fecuntiga de estámica para el recipio, materiales y refleciales de dissello y represención, las productivados real en la refuelta de la portetigación de a	to advise. En spelor de toe advise rains puries repulses represe describ si repri fottocción de personal facto se scarciado por tos administrativos de	a maleria de purios ( si la relución a propa relución ) su procesa efect en relución de los englesións ( li )
Plane Marie Court, 1987)	menuis risks com driago de la meda en companioles con les de chias médicina. Agunes expertes de la récette aporter a la compatibil de una major graties de las compatibil de una major graties de las	construcción. De placticas una serie de supuestir a parte de malundores y compositorios	components to be influence, yourselfs on sufficiency particular and the sufficiency particula
	recrease humanos.	the transfer decounts a part to be marise administrative part of the regime is productively or properties to construction.	
Vertex medica is	Copine is naturalnes de les lugures de habiques de habiques de habiques la praecesción de les	The melitating is coefficient of calling participating of the calling participating participatin	to the controlled on the se- portion was no melocate basis procurate seasoning against
of the describition begans fasters (Probate, 2001)	contrate de las empleades activas de las prácticas injustra, increades e linguista en sua properto de habitajo.	Set of Orlico Colle (no. y is directly an agent propagation in its office annual province in a response.	manteces or as and, appropriate your confidence drive or propriate to suitable rise propriate in Mar de rechession y a mantecesso
		It are taken as taken aske	Transaction of the con-
to adequative model of effect properties (Settman, 2007)	Paulies une revisión de Bereitre de la prelimida competitus	Restrict the Title (or of behalf) emphasis or its observes codes. For spraje, it relevants for selection of non-value (section).	orbotto del 10 R selli Del Senticas polici y selmita el lus consignate descris por Silvad (in PK (1982) Ribeccio del
The relation and related of		a principa di principal un	contractors per a track a tracky or parties are independent of tool sele- parties are a tracky area.
mones and odines on Deposits Drivey and Joh Deposits Book among	Country is fundant to Province y Estate to Disposition IX entree on Othern's to which for the parametristics, do employ more be redespotored to be provide Estate de Indian	Organization on the de histories y Colons, of species in religion on a Excusate de Colonization de amples y les	INCOME CONTRACTOR OF THE PERSON
See, 1961	er a faste 7000.	molecules at a budge.	er robber samsderbloss deade is b er di acrier trobbers sen heliergen brokjen. (f.) di apeyo
Victima behalin hispan	Core Japin mile en et name sign, en	E reliate Villag las des batters. National article reliator y defined	appearant to remain or herberg me to don features on Japan, CI be have promote on to famous on the bendering a say reproduce pay in
difference and recognised paragraphs (Garbier, Ruchet, Store, In. 5 Nov. 2001	on his logan from its middled y an experiments for a position of proposite or according to recognize the property for conditions in advance on his requirement.	in its medicación, se arreita la achicación de un residen de male figa en ulgalo, y competar las acticidas (in las y tra residanciones, and como la pacificir y no de	princes are set before some (i) as haspenes as Japin sed fuccios seriosce não atra se perdigas nacultas, y 21 serios
			condition in participant and a second
	ones or a resonance of a	De portion et tros prese reportantes dentes de la presión del renderante derettración de nantemente, departes de renderante, y se outper del rende	to the color on the property and
management principles in the management character (Obseque & Parry, 2001)	aproduce y clima industria con obsta contacto a tradego pera a crección de ya esterno de clama productiva.	antid servicio a la proble de sedimento. Escripto podulho deservibido a perio de lara dessa información por el	paties del molecule, les desco par la montgarde filore, y et sell ettes platique et sons.
		Parties of Search in Entert In the economic principle in Entert In the	List Advise proportional una ci-
in purcely of seeks bourse.	Parties in highland, de que una de las yapones deve por les que alforne Septera Na programado a ser el hordes moderne programado as de la hordes (moderne) no la	migro to be considered and construction of the	marks for the standard contraction for our of Stylen on the contract the defendent on these for record contracts.
Lann, 2000	righ, an gue of primer desertife a través for la provinción i de artificidas a las redicidas de casa a conceder, mientres que el segundo no finha nesto decre avaluado.	proprieto de como rap a las estadopas de colora soal descrito cotra da consentrada de	promotion a variet come tell records the precimients to parameter constants what returning a first a requi- te region to the consumitation
	o dilata y Senia de Alemaio	delle de religione, de colore de como de crisero delle Educio colores delle delles desiries	properties y to major augments remain.
The continuous flows and elementer services recogni- tions and recogni-	on in prior métados de se especte que máis represidade y rela sera de compler que en áprima arteriran. Proprie	concernic que el decidi contrapation aguillan Clim de completica financiadas de	Desaila y defen la relevalución mon consistente habitale y al concernion
	multifacilities que maler later mécanism y a nu version recursos dispositios en paramies y	rejustinis er el desemplo un luna er elleratus refusitoss	Les realistes moder que la soles les sus puramets mécades pa
Perilang saver development in relation to considered and relation. A finds and cost	Le crisis habilitation autorito sur enfecto e person de la sociativación del Salos únido ha privato el portir de desarroto professora	con refer de 100 aprendices de afrecerio. Con principales continue fueros reflectes a titoria de pres acres de	recordence months. Us and equipment alterantile to common min- ter as perform the an expension prisonal reporting the artisegy. I
SECT COMM N A.	Some or feeler park models y release on Some de traday desidemente repuritoris.	principale de la concer de concer de siducier e do principal y sus principales de regles di la relación.	de desarrate de comme deportes proporciones rates de trans- proporciones rates de trans- policiados homa puedes directos
		El topo de un aprecio de otro ruerdados de desemplos de los estrolos y Es propos to billo Egrania	a aroon or a sign pro-
Completes between the economic is noticease and economic is qually (Sulface), (solid)	maker dealer at purch de relev de la protessor y la recharación desde at purch de relex de la saldant. Defen des commissiones	ado le biomoio de motore oficaz en la anticababli antorno may competito Processivorio, so não espectario para logor el majoramento de la sabilidad biologica.	COMMENT OF STREET OF STREE
	opecode	the last methodological de methodological de last personales, un inver mise safer per su develléración una una visabil y resolto de la organización	AND
in inspekt rain of being othering proof mangers solvator - Trainge from a	Committee y medicar or models integrated de destroya que influyen en la mellusción, de los posterios de proventes de misentanto Partici- trativacional/SEP).	Dis realist a horte de les 41 articles appointes en 6 desentions inchocorates Cobe directions un 7) la retracción abequisarios 21 de	Lie medicine de sele mode mon- que le RF se un instrument valen y nom ne uniques democrate fu- minarios para la moleculin de la si-
Green Gursey (Select et al., 1971 Managing engineers	La impotenza de moltadores intrinsensa por entre de los eclinacios a la hora de periore uniqualita. Imponer un deals engras pera un assensa	Printed. 2) has combined personal of Printed. 4. employments. 5. document personal y 5. to historical del Bristolina CANT to the STACOL SK (X.	de proyecte, y Les factions relacion por la companiación fueror rechasteras recos inportantes. Se observo responso oponiciones
militation, cognition, and performance in visital complement the broader of a pare-based schapler	m e pre (GAP) serpele en la resemplación activa la mitración social entretación apreciago a traca de paque	a reute de la companio de la companio la reute de la propagazione de la politicarga de las edificios ricos ar	des procision e re-entrepartement perfere const. Charles de motracción haberal y des arti- ción septenticion como les aplicam es
many era (Inti) hard era (Inti) harmonia of relution schools are for	epoperate opino	or theory of the companies on the companies of the compan	Toronto de proposiciones de proposiciones de proposiciones de la constante de
indicator and their signal on future voluntary employment is computern of voluntaries indicator at april media is represent and fundad (futures a future, (511))	ristración de les vitartantes en les principales, municipa, signatura, salesa les disches les futures companients contractes, y al present differencias en la mobiliscon en función del lacción promis.	position opposition and belongs (in (ii) y manuface (in x (iii) fumor accountable (iii) a malicially as it comprehen and in its malicially as it comprehen and position promits in its voluntables account position promits in the voluntables account position promits in the voluntables account position disposition.	per el felloro rela forba que el- re la restración de videriono comportamient blace. Se deser- diferencias argenticiones en la restra-
(National Partie, (915)			de relations en familie del fan events de dentificare da alpuntus fan reportation (1 telesco en el proje- rative a relation (2 la falla de un de
Solutional Section Property National Property	O charbor de cirla saturité de caso de el se similario majorar y distribur la importante passico de la horrora particida a substar e circo de rechesció de consciola de se que participan en sobrien de la complexación	De resido a frante de un cumilimante patronturado que comprende 21 funtoses. Que ficicio descoloridos tiendos en la mentigación primo enferente en la meticación, la aportación de las expentes de las reducirs social, y fundadas promisios, con represente auditidades. Las distribuidos a un gran número de medicio altrancio.	provides thereins it is also as
Behaderel Seizes, Impacing the productivity of construction months: Confidence, in: According Carloss & Redescription, 2012;	nue in naturale in se record arbasos per periode en ultima de la combusale primera.	to the second of	(i) Les super-borns incomplésées les refrances en le requesée le procédes de entres de lettre. Trims de facilitation y specificos, programación habita y le asportatio
	Valencia habigo sar derica		
nutronome resure of rest selected (forte), i.e., 5 respect (40°C)	Valencia malajo ser denta de la fereira de la especialmo-resincia y la filmatira sobra si desarralla professioni de las refles. Valencia malajo dello para paramente a indiar la noti-acción y las farassi sociadas son si	Emilios se deserbil y prof. e espec de mandres de missiente de seconderio y circularios	Produce de valoire de referir derende que la valencia parveir de Tabull manda producemble que al embajos manda la minimalio y la espiración (SPRS) de producedos del (SPRS) de producedos del
Performance management in the matchingsoft senter with	describ prohessed.  Explore in widou de Destiro de Recursos (MIN) molésa y subsciente exposições de descripciones de descripciones de descripciones de destre de la completa de acute de la completa de acute de la completa del la completa de la completa del la completa de la completa del la	the experts of page the tal guardier del residentes (PE) on tal administration has	reprintments can be should be take the conduct due in ten the conduct shirtening predict are to claim your reflection as previous and training or security as moreodrise orbinated fallows device you service per to place down your service per to place of
Performance recomponent in the matchingsoft baseline self- individual to the transition of the foreign product of the Sentence, 2007)	erproprieta deservación en el octo- privato caredo se aplica al acción se fresa de laces.  O colorio procipal de la praeción	to expres of page to to graphs for mediated (M) on a shearast on to refuse on its impleates our to refuse (SDO) to SO(E) of Salmed Tool to Southerd (ST2) cores and the relation	er sector, sia monodinea minimoni allem deren per serbala per la alemain. Perio de nalve la reportancia
in mages and employees personal methodog futions offered in following later to street, 2010	for know.  O columns proviped do la presenta consulgación se prolección de las discenses, si le rest, entre les portaciones de las discenses y emphados de un conjunt problementado de balleres, de technosio.	erganis de la deregnala de las ancientadas es de necitados, as e sectodos de tidoses, lambiés servinada	rechair arthur de desarroller à hacer fi e suellacte programe de moltración an organismolin.
			e sudjete propose de moleculo es represente. Las filanciarios solim presente des perio de vida de la propula considera de Rasser y la Seria della facto recibegi a y aperior a
Debhaller and rechedor. If practicent prospection (horseless client, (515)	Andia in facilira que protuver un repor probaticales y las visuales ente las Settras de probaticales subsectio	En ante transpo, il solationole se al fradesi y la rechesció de las recelesa de recipio de desarrole de solitoses se antigian, con un artifique conflation soutrations.	Les Rendacte soin prescrite des partir de voix de la presquit recombines de Reservi y la facili delle factio facilités; à a sportire le des prescrite de lessems rigilités des prescrite de lessems rigilités des majors de lessems bloré de part majors de sobries de projecti partires de la major de projecti présponse. De major de projecti présidente.
or anythic study on haden beloom management at the	Analiza al deservolo de los recursos funciones Cifero del como activado d	Come una prospessiva de artiko, la valeció antre de antide de parelle y deserció de capacidose se acuser	
in amprina shally in hadden believed management attem- and human menurum ferviragiment boungs in a prival attitute of otherwise to bealth (EC)	Analiza al disservido de las servicios funtivos CRPO der una actividad de praise de ser- er presidente información de activido ser univer- en una actividad circulo de contro de calebo CCCC.	Come one prospective de actions, les mancies actes des codes de parelle y describé de capicalistes se produ- a electric moire les moles de predis y describé no coperidades donnée le parties les gropes diferentedes pour contrat de comment y moles de sus contrats de comment de sus parties de comment y moles de su	le supre implications y destroises a partir de las artiches a delpros
			Les talkeres deseller à prospecti rectes also de les interes l'outsided thombs use segmen o
Exam inpression! Solveting requisity managers in Egypton (Digital & Conduits, 2017)	complete las facilieres rechessionales que modes discrepande en ante reloçario de enches de la modificio de la completa de enches de la modificio de la completa de	PROJECT ON EVOLUTION PARTY STATES AND ASSESSMENT OF THE PARTY STATES AND ASSESSMENT ASSESSMENT ASSESSMENT OF THE PARTY STATES AND ASSESSMENT OF THE PARTY STATES AND ASSESSMENT OF THE PARTY ST	promet que en mitalem un marce magaribrativario de su se esta De misargo, máis sur propera
theory the netween gary Complex (SCI)	O digitive de sule transp sa reconour y ottour commen para ha monografia di materiale prompeters de las	Decide rance surgests on to therefore safes for electrical	rantier amedia que um se muse de la compresa de partie. Con alega por la faloquello de mu- antigue por la faloquello de mu- antigue por la mosar a de ample- care de presupuesta applica-
			core de presquieres marin polantas. Les mariales robas que el de prolito, y le mas robas persida.
nated nemaphy restination is radio (throng flame) prognosium (throng di Flame) (411)	Conservator has bordine ato in attention and control, the N Bordin on N Berthalden part maghine in continuated the last of precoupped materialness)	El matrix propulario a partir de una mantria de dello recipitos de del estudientes primeralmente primera si se de la una crossanta en desa	dere para monormoto solmo. Indicato de la desar par de a mitracción portes expror la perca de las relativas en el large de contras
	I signice principal de mais incentigación en	On un saliado primero se la finsalir a salos para espirar si saleria, lorses y termoración popular de a espresa propriado profesional percifica de es- de la organización el entoporieren de de la organización el entoporieren de	Or pusic prosit a las compa describer dess above circo mont miser a las regimes fraliquismos
	II olgetin principal de más investigación es estates: tre factores que influent en la esticación en el talogo de paracioni de turno.	property probability probability of the property probability of engineering of the probability of the probab	others is to regime following
Behadere Series of soll robbin in the change robbin in Stateper Cross S.S. 2010			En factor may improved an entire control to vary conception of the terminal control of the contr
Behadere Series of soll robbin in the change robbin in Stateper Cross S.S. 2010	Andrea for factories de Redression de las Registration del fater de diferentes, relation es		reading in the destroyon of the second of th
Bollusteral Series of solid orders in the principal dealiny in Stateges from 5 to 2010 Bibliosters and Databasian of Ladging Sentingson in Difference 56th of Annies Difference 66th 270 H	Analiza tiar facilitate de andressiro de los emplessiros del falori de alformino, mission, en Andre		De challance et les sérgeries a su de Salteries de Signerie, Seri
Bollusteral Series of solid orders in the principal dealiny in Stateges from 5 to 2010 Bibliosters and Databasian of Ladging Sentingson in Difference 56th of Annies Difference 66th 270 H		denti il arbate de unicios di deconocionima, y las data de la econocion recipion di 17 econocion populare informa-	
Biological Science of solid contrasts in the Principal and the Principal Biological Principal Biological Biological Biological Solid Principal Biological	Andjus for Soldere de molecule. Se las ministras de fuller de difference solden se chiesto en marco techno para demante concentra de antimospo e moneco concentra de antimospo e antimospo del allem, in investiga los alberdes concentras e fundados en cambracción del allem, in investiga los alberdes concentras a relacción de submissión el materia con el materia concentra a relacción de submissión el materia con el se antimospo de submissión el materia con el materia el m	* Entité de un relició exploratión de dende El articles de servicios de lesconarios como por deservicios de considere de la El monarios proprietos hidraneles portes de compleja estacona- ción de atribulo de consciola de deservicios de la aprilición de deservicios de la aprilición de deservicios de la aprilición de deservicios de la aprilición de	property fundament residence of property a settle-point on the clar is made facility on clarific combinations, or following or clarific combinations, or following or clarific combinations or following or clarific combinations or combination or c
Biological Science of solid contrasts in the Principal and the Principal Biological Principal Biological Biological Biological Solid Principal Biological	Propose un march telinos para demostrar la cincelente de activisción e resolución en climas, a horalga ha alteride atropolomia a inflancea de activisción a readishación en la habita der climina.	description of security of sec	On clearinamo en Iran, subregarias, a sel tra Sectiones de Septimo, des Sectiones de Septimo, des contratos, y destantes de contración, provinción se assistanción de sel la medicalidada de porte la medicalidada de Sectiones la medicalidada de Sectiones de la medicalidada de Sectiones de la medicalidada de Sectiones de productos de la medicalidada de la medicalidada de Sectiones de la medicalidada de la medicalidada de la medicalidada de la Sectiones de la medicalidada d
Behaline Select of additional forms in the Personal Select of Sele	Propose un march telinos para demostrar la cincelente de activisción e resolución en climas, a horalga ha alteride atropolomia a inflancea de activisción a readishación en la habita der climina.	A secondario de la companya del la companya de la companya de la companya del la comp	promption formand, resistance, promption, a solutionois of the con- promption, a solutionois of the con- translations of Millianian and Con- translations of Millianian and Con- translations of Millianian and Con- translations of Millianianian and Con-  formation of the Con-
Semination below of solid services in the Semination Services in the Semination Analysis Education Services in the Semination and Desiration Services in Semination and Desiration Services in Semination and Semination Services in Semination Semination Semination Services in Semination S	insport or mayor techniques democrar le considencia de solicitación e sendicional considencia de solicitación e sendicional con interna, e investiga de democración entre democración de estimación entre destrucción de la entre destrucción de la consideración de la consideración de la consideración de la consideración de la composition de la consideración de consideración de la consideración d	enhance de la settimorio - mentificación en la familia depois- les anumb en la familia delimina- ficial de l'accide de describerados. Mentes aguntas (mellos servicios de antrogos antres de la cosperación y preside de respons de la securiosión presidente de responsable presidente de responsable accidente de responsable accidente	processors, y souther or translation, prompting to authorized do to de- termine the southernoon of the com- traction of the softening of the com- traction of the southernoon of the com- traction of the southernoon of the com- traction of the company of the com- pany of the company of the company of the com- pany of the company of the company of the com- pany of the company of the com- pany of the company of the company of the com- traction of the company of the com- pany of the company of the com- traction of the company of the company of the com- traction of the company of the company
Semination below of solid services in the Semination Services in the Semination Analysis Education Services in the Semination and Desiration Services in Semination and Desiration Services in Semination and Semination Services in Semination Semination Semination Services in Semination S	inspect or man tollers and answer to consented in statistical in establishable for claims. It invested to statistical for claims. It invested to statistical consentration of the statistical consentration	influence de la authoriorie authoriorie de la authoriorie de la della del policie per authoriorie de la facilità della d	processors, in districts on financiars, in processors, as submitted on the one in medicination of one look and the control of the control of the processors, and the control of the look of the control of the look processors, and the control of the look of the control of the look of the look of the look of the look of the look of the look of the look processors of the look of the look of the look of the look of the look of the look processors of the look of the look of the look of the look the look of the look of the look of
Behaline Select of additional forms in the Personal Select of Sele	instance or may in below per demonstre or constitution of softmatters in conductation of softmatters in sof	Inflaments de la actividación in manifestación una seria seriamiento por acutario men se faces seriamiento que acutario men se faces seriamiento que acutario mentre de la compressión primero para seriamiento de la compressión proceso de compressión de la compressión proceso de la compressión de la compressión proceso de la compressión de la compressión proceso de la compressión de la compressión de la compressión de la compressión de la compressión de la compressión proceso de de la compressión proceso proceso de la compressión proceso de la compressión proceso de la compressión proceso proceso de la compressión proceso proces	amount of the control
Mindelses Steam of AND	instance or may in below per demonstre or constitution of softmatters in conductation of softmatters in sof	Inflaments de la actividación in manifestación una seria seriamiento por acutario men se faces seriamiento que acutario men se faces seriamiento que acutario mentre de la compressión primero para seriamiento de la compressión proceso de compressión de la compressión proceso de la compressión de la compressión proceso de la compressión de la compressión proceso de la compressión de la compressión de la compressión de la compressión de la compressión de la compressión proceso de de la compressión proceso proceso de la compressión proceso de la compressión proceso de la compressión proceso proceso de la compressión proceso proces	amount of the control
Minimizes them of will owner in an investment of the investment of	inspect or man tollers and answer to consented in statistical in establishable for claims. It invested to statistical for claims. It invested to statistical consentration of the statistical consentration	Primario de la astribución en autoriorio de la astribución de la manda del promo el pr	Section of the control of the section of the control of the contro



Fuente. Elaboración propia con base en Scopus y Scimago, 2018.

#### 4.3. Discusión

En el conjunto de los dos componentes (Motivacional e Higiénico), diferentes autores como Lam (2011) y Graham and Messner (1998), argumentan que con base en lo estudiado, se encuentran los dos factores inmersos y destacan que, los directivos están generalmente satisfechos con sus actuales puestos de trabajo, colegas y/o compañeros de trabajo y con el nivel de responsabilidad. Sin embargo, estaban menos satisfechos con su salario, oportunidades de progreso y beneficios marginales. También se observa, a trabajadores hombres, que tienden a ser motivados por valores intrínsecos, más que por factores extrínsecos (Worthley et al., 2009).

En cuanto a los planes de carrera, Kappia et al. (2007) y Porfeli et al. (2012), enuncian que no siempre conllevan al crecimiento hacia puestos directivos y profesionales y que la exploración y la carrera en profundidad afectan negativamente la evitación del trabajo. Mientras tanto, cuando se basan en los métodos de recompensas tales como financieras, de reputación y satisfacciones intrínsecas, Lam (2011) y Murphy et al. (2004), utilizaron estos incentivos para rejuvenecer la fuerza de trabajo en las ventas y conducir a una mayor conciencia en las motivaciones intrínsecas y extrínsecas de sus empleados para lograr proyectos con mayor eficacia. De ahí que, DiPietro et al. (2014), Sledge et al. (2008) y Miles and Sledge (2009), inclinados por estudios en el sector hotelero, han obtenido resultados que apoyan la teoría de Herzberg, concluyen que uno de los factores de motivación más importantes es: el reconocimiento por un trabajo bien hecho, como la cultura y que éstos influyen en el grado de satisfacción laboral.

Por otra parte, autores como Zopiatis and Constanti (2007), Crumpton (2013), Hooi and Su (2010) y Bregn (2013), preocupados por el factor motivacional de los empleados han llevado a cabo ciertos estudios exploratorios para identificar si el salario, los bonos, las remuneraciones, el progreso dentro de la misma organización, el enriquecimiento del trabajo y las oportunidades de formación, son factores que las compañías se pueden permitir para retener a sus mejores empleados, pues llegaron a la conclusión de que el dinero es el principal motivador sin distinción de sexo o edad y que por ende el sistema de pago es primordial para el factor intrínseco de los empleados; por tanto, causa efectos negativos y positivos en el rendimiento de cada uno de ellos.

Mientras tanto, en al año 2007, autores como Schnake (2007), se inclinan por realizar revisiones de literatura que integran la multitud de las teorías de la motivación, muchas de éstas teorías involucran variables similares, como la satisfacción en el trabajo, la equidad percibida y compromiso con la organización, lo que sugiere que la integración con la teoría se justifica. En este trabajo, varios autores fueron revisados, algunos de los cuales, tratan con el esfuerzo empleado en los diferentes niveles, por ejemplo, la retención de esfuerzo al ofrecer esfuerzo extra. Después, Chen *et al.* (2014), proponen un marco teórico para demostrar la coexistencia de satisfacción e insatisfacción del cliente, e investiga los diferentes antecedentes e influencias de satisfacción e insatisfacción en la lealtad del cliente; clasificándolos en tres categorías: factor de higiene, factores bivalentes y factores de motivación.

A la vez, autores como DiPietro *et al.* (2014) y Islam and Ahmed (2014), mencionan que los que generan satisfacción y hacen que el individuo se esfuerce en las labores con más entusiasmo, son los factores de motivación o intrínsecos; estos son atribuidos a las condiciones internas del puesto de trabajo, es decir que el individuo posee el control. Se sujetan a la realización y crecimiento que una persona puede desarrollar en la organización, al crear oportunidades de avance profesional, introduce aspectos donde el trabajo se vuelve interesante, hay responsabilidades y progreso, con una buena posición dentro de la organización y/ o reconocimiento que se refleja en ascensos, bonificaciones, entre otros beneficios. Por otro lado, Uehara *et al.* (2009), presenta una evaluación de criterios agresivos y defensivos, planteados por Herzberg en el tema de RSE (Responsabilidad Social Empresarial), las empresas con empleados altamente motivados son más



propensos a mejorar su desempeño en RSE, mientras que los empleados de empresas con altos estándares de RSE, son más propensos a ser CSR (Responsabilidad Social Corporativa) consciente y tener una fuerte motivación en el trabajo. Las propias empresas, están empezando a construir estructuras de CSR, en la búsqueda de valor corporativo mejorado.

### 5. Conclusiones

La vigencia conceptual sobre los factores de la motivación, a partir de la teoría bifactorial propuesta por Herzberg (1963), es analizada desde un acercamiento en dichos factores y perspectivas que imperan en la actualidad. El principal aporte, radica en la aplicabilidad de la teoría en diferentes campos, pues la teoría no olvida que, para alcanzar las metas propuestas por la empresa, se debe tener en cuenta a los clientes internos y externos de una organización; así mismo, se logró evidenciar que la teoría ha sido tan diversamente aplicada que sin importar el objeto social de la organización es implementada y los resultados han sido evidentemente importantes.

Por ejemplo, grandes empresas ubicadas en el Reino Unido y Estados Unidos, son protagonistas en la aplicación del referente teórico de Herzberg aplicada en el Recurso Humano, por lo que en estos Estados surge el mayor número de publicaciones de artículos al respecto.

Dado lo anterior, otras potencias del mundo como China y Japón, entre otras, han comenzado a interesarse en esta teoría, como modelo conductista para la gerencia; en estos artículos, predomina la metodología cualitativa basada en revisiones teóricas y entrevistas, y en donde el factor motivacional, es el que impera utilizado para optimizar el rendimiento del personal.

La existencia de los factores de la motivación y la lógica planteada, que para el ser humano es importante el ser y estar bien encaminados, coadyuvan a las mismas organizaciones a generar competitividad en el desarrollo económico; esto, representa un avance en el mundo de los modelos de recursos humanos, en cuanto a la gestión estratégica se refiere hasta el día de hoy.

A partir de esta revisión conceptual de los factores de la motivación, se facilita argumentar que ésta ha sido utilizada en el transcurrir de los años para el mejoramiento del desempeño de los trabajadores de una empresa y así volver el trabajo interesante para el ser humano y no sólo como un medio de subsistencia.

Actualmente, se teorizan los factores motivacionales intrínsecos como propios en cada persona, los cuales permiten estandarizar el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad; por lo tanto, hace que éstos en sí mismos permitan el cambio del trabajador y la percepción hacia su trabajo. Con base en lo anterior, se evidencia la vigencia de los factores de la motivación en empresas, con diferentes objetos sociales y su aporte en la obtención de resultados deseados con el capital humano, gracias a la importancia que se le otorga desde la misma dirección, a su fuerza laboral.

La importancia de la teoría de los factores de la motivación, en la aplicación teórica y práctica empresarial, es un tema creciente en la literatura. Si bien es cierto que, se ha desarrollado alrededor de la motivación intrínseca y extrínseca del individuo, también es importante resaltar que se encuentran consecuencias importantes a nivel organizacional. Cada decisión que tome la Gerencia, influye de manera directa en el recurso humano y genera reacciones en sus motivaciones que implican acciones, actitudes y comportamientos, que hacen importante el desempeño laboral en la organización. Además, la aplicación de la teoría de los factores de la motivación es factible de unificación, pues el efecto encontrado es que dicha teoría es un modelo amplio para las organizaciones actuales, de tal manera, que se observa el estudio planteado para el capital humano en los entes económicos, a través del tiempo, debido a que, se determina un número importante de artículos publicados en diferentes países, en los que se ha implementado la teoría como modelo conductista para direccionar los recursos humanos.

La teoría bifactorial de Herzberg, como se ha venido mencionando en ésta investigación, ha sido utilizada a gran escala, no sólo por empresas potenciales y Estados dominantes, sino por pequeñas y medianas compañías



de diferentes actividades económicas y en diversos centros de las mismas, ya sea: financiera, costos, ventas, entre otras; por lo mismo, se considera que con este escrito, se pueden abrir diversas líneas de investigación, donde se utilice ésta teoría como marco conceptual central para su desarrollo, pues se demuestra que Herzberg sigue vigente y constantemente utilizado en diferentes investigaciones.

Asimismo, se requieren investigaciones en temas relacionados con los retos de recursos humanos, en relación con la motivación y la satisfacción-insatisfacción. Además, queda claro que es necesario hacer investigaciones de carácter cualitativo y cuantitativo para triangular información objetiva y percepcional de los individuos.

#### 6. Referencias bibliográficas

- Blašková, M. (2009). Correlations between the increase in motivation and increase in quality. *E a M: Ekonomie a Management*, 12(4), 54-68.
- Bregn, K. (2013). Detrimental Effects of Performance-Related Pay in the Public Sector? On the Need for a Broader Theoretical Perspective. *Public Organization Review*, 13(1), 21-35. doi: 10.1007/s11115-012-0191-x
- Bresnen, M., & Marshall, N. (2000). Motivation, commitment and the use of incentives in partnerships and alliances. *Construction Management and Economics*, 18(5), 587-598.
- Brislin, R. W., MacNab, B., Worthley, R., Kabigting Jr, F., & Zukis, B. (2005). Evolving perceptions of Japanese workplace motivation: An employee-manager comparison. *International Journal of Cross Cultural Management*, 5(1), 87-104. doi: 10.1177/1470595805050829
- Chen, A., Lu, Y., Gupta, S., & Xiaolin, Q. (2014). Can customer satisfaction and dissatisfaction coexist? An issue of telecommunication service in China. *Journal of Information Technology*, 29(3), 237-252. doi: 10.1057/jit.2013.26
- Chiang, F. F. T., & Birtch, T. A. (2005). A taxonomy of reward preference: Examining country differences. *Journal of International Management*, 11(3), 357-375. doi: 10.1016/j.intman.2005.06.004
- Correa, F. (2012). Los factores higiénicos de Frederick Herzberg no son suficientes para motivar. Mar de Plata (Argentina): Tesis, Universidad FASTA
- Crumpton, M. A. (2013). Keeping the motivation going. *Bottom Line*, 26(4), 144-146. doi: 10.1108/BL-10-2013-0029
- Curtis, C. R., & Upchurch, R. S. (2010). An application of McClelland's need theory to the casual dining industry. *Tourism Analysis*, 15(1), 111-120. doi: 10.3727/108354210X12724734223793
- Davenport, J., & Gardiner, P. D. (2007). Performance management in the not-for-profit sector with reference to the National Trust for Scotland. *Total Quality Management and Business Excellence*, 18(3), 303-311. doi: 10.1080/14783360601152517
- DiPietro, R. B., Kline, S. F., & Nierop, T. (2014). Motivation and Satisfaction of Lodging Employees: An Exploratory Study of Aruba. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 13(3), 253-276. doi: 10.1080/15332845.2014.866466
- Dunn Ross, E. L., & Iso-Ahola, S. E. (1991). Sightseeing tourists' motivation and satisfaction. *Annals of Tourism Research*, 18(2), 226-237. doi: 10.1016/0160-7383(91)90006-W
- Dwivedula, R., & Bredillet, C. N. (2010). Profiling work motivation of project workers. *International Journal of Project Management*, 28(2), 158-165. doi: 10.1016/j.ijproman.2009.091
- Fisher, C. D., & Yuan, A. X. Y. (1998). What motivates employees? A comparison of US and Chinese responses. *International Journal of Human Resource Management*, 9(3), X6-528.
- Frey, K., Lüthje, C., & Haag, S. (2011). Whom should firms attract to open innovation platforms? The role of knowledge diversity and motivation. *Long Range Planning*, 44(5-6), 397-420. doi: 10.1016/j.lrp.2011.09.006
- Gillespie, T. L., & Parry, R. O. (2009). Students as employees: Applying performance management principles in the management classroom. Journal of Management Education, 33(5), 553-576. doi: 10.1177/1052562908315334



- Gnoth, J. (1997). Tourism motivation and expectation formation. *Annals of Tourism Research*, 24(2), 283-304.
- Govindarajulu, N., & Daily, B. F. (2004). Motivating employees for environmental improvement. *Industrial Management and Data Systems*, 104(3), 364-372.
- Graham, M. W., & Messner, P. E. (1998). Principals and job satisfaction. *International Journal of Educational Management*, 12(5), 196-202. doi: 10.1108/09513549810225925
- Hallmann, K., & Harms, G. (2012). Determinants of volunteer motivation and their impact on future voluntary engagement: A comparison of volunteer's motivation at sport events in equestrian and handball. *International Journal of Event and Festival Management*, 3(3), 272-291. doi: 10.1108/17582951211262701
- Hernández-López, A. (2012). Satisfaction and motivation: IT practitioners' perspective. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 3(4), 39-56. doi: 10.4018/jhcitp.2012100104
- Herzberg. (1962). Basic Needs and Satisfactions of Individuals (Vol. núm. 21). Nueva York: Industrial Relations Counselors, Inc.
- Herzberg, & R., H. (1963). The Motivation-Higiene Concept and Psychotherapy. Mental Hygiene, 47.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The Motivation to Work. Nueva York: John Wiley and Sons.
- Hooi, L. W., & Su, A. S. Y. (2010). Motivational factors of shift workers in the chemical industry in Malaysia. International Journal of Management Practice, 4(2), 149-168. doi: 10.1504/IJMP.2010.033692
- Huang, W. H. D., Han, S. H., Park, U. Y., & Seo, J. J. (2010). Managing employees' motivation, cognition, and performance in virtual workplaces: The blueprint of a game-based adaptive performance platform (GAPP). *Advances in Developing Human Resources*, 12(6), 700-714. doi: 10.1177/1523422310394794
- Igbaria, M., Iivari, J., & Maragahh, H. (1995). Why do individuals use computer technology? A Finnish case study. *Information and Management*, 29(5), 227-238. doi: 10.1016/0378-7206(95)00031-0
- Islam, R., & Ahmed, S. (2014). Do managers and employees perceive motivating factors differently in malaysia. International Journal of Business and Systems Research, 8(1), 72-90. doi: 10.1504/IJBSR.2014.057977
- Jarkas, A. M., & Radosavljevic, M. (2013). Motivational factors impacting the productivity of construction master craftsmen in Kuwait. *Journal of Management in Engineering*, 29(4), 446-454. doi: 10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000160
- Kappia, J. G., Dainty, A. R. J., & Price, A. D. F. (2007). Prioritising career development in relation to recruitment and retention: A trade and craft perspective. *Construction Management and Economics*, 25(3), 239-253. doi: 10.1080/01446190600863145
- Kitazawa, K., & Osada, H. (2012). An empirical study on relation between management styles and human resource development focusing on a group activity. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 12(3), 187-206. doi: 10.1504/ijhrdm.2012.048657
- Knight, J. (2009). The contemporary library and information services manager: Skills and knowledge requirements. *Business Information Review*, 26(1), 51-56. doi: 10.1177/0266382108101308
- Lam, A. (2011). What motivates academic scientists to engage in research commercialization: 'Gold', 'ribbon' or 'puzzle'? *Research Policy*, 40(10), 1354-1368. doi: 10.1016/j.respol.2011.09.002
- Lee-Ross, D. (1998). The reliability and rationale of Hackman and Oldham's Job Diagnostic Survey and Job Characteristics Model among seasonal hotel workers. *International Journal of Hospitality Management*, 17(4), 391-406.
- Linstead, S., & Brewis, J. (2007). Passion, knowledge and motivation: Ontologies of desire. *Organization*, 14(3), 351-371. doi: 10.1177/1350508407076149
- Liu, A., Fellows, R., & Fang, Z. (2003). The power paradigm of project leadership. *Construction Management and Economics*, 21(8), 819-829. doi: 10.1080/0144619032000056199
- Mansfield, N., & Odeh, N. (1991). Issues affecting motivation on construction projects. *International Journal of Project Management*, 9(2), 93-98. doi: 10.1016/0263-7863(91)90067-6
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*: Ediciones Díaz de Santos.



- McLean, E. R., Smits, S. J., & Tanner, J. R. (1996). The importance of salary on job and career attitudes of information systems professionals. *Information and Management*, 30(6), 291-299. doi: 10.1016/S0378-7206(96)01059-2
- Meegan, S. T., & Taylor, W. A. (1997). Factors influencing a successful transition from ISO 9000 to TQM: The influence of understanding and motivation. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 14(2), 100-117. doi: 10.1108/02656719710165383
- Miles, A. K., & Sledge, S. (2009). Satisfaction, service, and culture: Cross-cultural reflections from the hotel industry. *Tourism, Culture and Communication*, 9(3), 165-179. doi: 10.3727/109830409X12596186103914
- Murphy, W. H., Dacin, P. A., & Ford, N. M. (2004). Sales Contest Effectiveness: An Examination of Sales Contest Design Preferences of Field Sales Forces. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32(2), 127-143.
- Ng, S. T., Skitmore, R. M., Lam, K. C., & Poon, A. W. C. (2004). Demotivating factors influencing the productivity of civil engineering projects. *International Journal of Project Management*, 22(2), 139-146. doi: 10.1016/S0263-7863(03)00061-9
- Ouweneel, E., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., & van Wijhe, C. I. (2012). Good morning, good day: A diary study on positive emotions, hope, and work engagement. *Human Relations*, 65(9), 1129-1154. doi: 10.1177/0018726711429382
- Parsons, E., & Broadbridge, A. (2006). Job motivation and satisfaction: Unpacking the key factors for charity shop managers. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 13(2), 121-131. doi: 10.1016/j.jretconser.2005.08.013
- Porfeli, E. J., Lee, B., & Weigold, I. K. (2012). A multidimensional measure of work valences. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 340-350. doi: 10.1016/j.jvb.2011.09.004
- Poulston, J. M. (2009). Working conditions in hospitality: Employees' views of the dissatisfactory hygiene factors. Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism, 10(1), 23-43. doi: 10.1080/15280080902716993
- Ruthankoon, R., & Ogunlana, S. O. (2003). Testing Herzberg's two-factor theory in the Thai construction industry. Engineering, Construction and Architectural Management, 10(5), 333-341. doi: 10.1108/0969980310502946
- Sánchez-Sellero, M. C., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M. M., & Sánchez-Sellero, F. J. (2014). Organizational characteristics in the labour satisfaction in Spain. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, 54(5).
- Schnake, M. (2007). An integrative model of effort propensity. *Human Resource Management Review*, 17(3), 274-289. doi: 10.1016/j.hrmr.2007.07.003
- Seiler, S., Lent, B., Pinkowska, M., & Pinazza, M. (2011). An integrated model of factors influencing project managers' motivation Findings from a Swiss Survey. *International Journal of Project Management*, 30(1), 60-72. doi: 10.1016/j.ijproman.2011.03.002
- Sledge, S., Miles, A. K., & Coppage, S. (2008). What role does culture play? A look at motivation and job satisfaction among hotel workers in Brazil. *International Journal of Human Resource Management*, 19(9), 1667-1682. doi: 10.1080/09585190802295157
- Song, B., & Wang, W. (2011). Instant messaging continuance: A media choice theory perspective. *Frontiers of Business Research in China*, 5(4), 537-558. doi: 10.1007/s11782-011-0144-1
- Tabassi, A. A., Ramli, M., & Bakar, A. H. A. (2012). Effects of training and motivation practices on teamwork improvement and task efficiency: The case of construction firms. *International Journal of Project Management*, 30(2), 213-224.
- Uehara, M., Yamashita, H., & Ohno, T. (2009). On work motivation and CSR evaluation: An analytical model expressing the relation between CSR evaluation and work motivation based on Herzberg's motivation-hygiene theory. *Journal of Japan Industrial Management Association*, 60(2), 104-112.
- Ward, D., & Lasen, M. (2009). An overview of needs theories behind consumerism. *Journal of Applied Economic Sciences*, 4(1), 137-155.
- Worthley, R., MacNab, B., Brislin, R., Ito, K., & Rose, E. L. (2009). Workforce motivation in Japan: An examination of gender differences and management perceptions. International Journal of Human Resource Management, 20(7), 1503-1520. doi: 10.1080/09585190902983421



Carlos Orlando Parra Penagos, et al. VIGENCIA CONCEPTUAL DE LOS FACTORES DE LA MOTIVACIÓN: UNA PER...

Zopiatis, A., & Constanti, P. (2007). Mission impossible? Motivating hospitality managers in Cyprus. *Tourismos*, 2(1), 31-46

