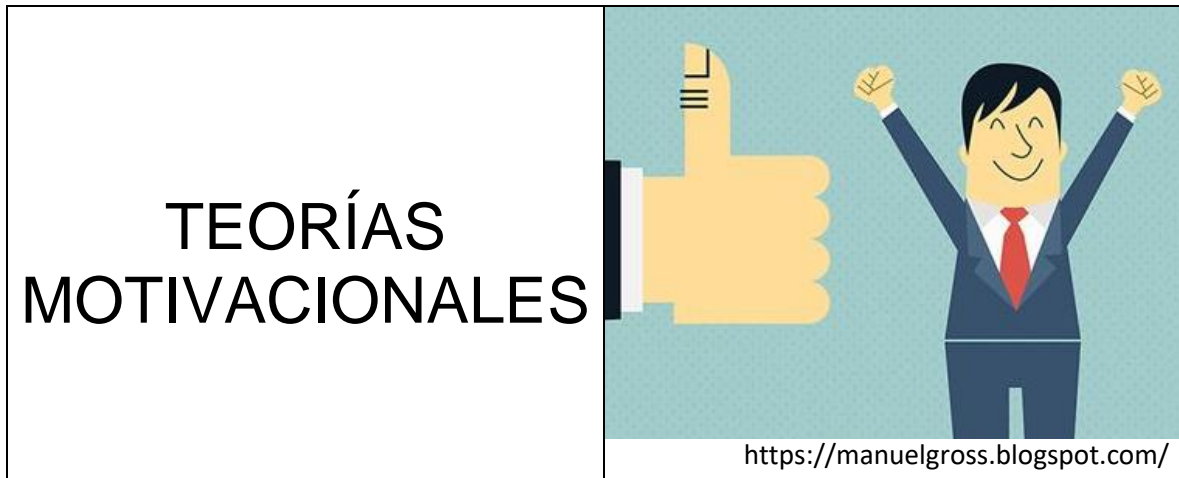


## Fundamentación sobre las teorías motivacionales de



## Maslow y Herzberg, y análisis de mis propias motivaciones

### INDICADORES

**Conceptual:** conozco las teorías de motivación humana de Abraham Maslow y Frederick Herzberg.

**Procedimental:** identifico las necesidades y motivaciones humanas.

**Actitudinal:** tomo conciencia sobre mis propias motivaciones y visualizo mi trabajo ideal.

# A VIVENCIA

## INDIVIDUAL

1. Entrevisto a un compañero, familiar o vecino y le pregunto ¿cuáles son sus motivaciones para trabajar día a día?
2. Realizo una lista de mis propias motivaciones. Las cosas que me empujan a estudiar y a vivir.

# B FUNDAMENTACIÓN

## INDIVIDUAL

1. Realizo la lectura del siguiente texto, que me mostrará las teorías de dos psicólogos ilustres del siglo XX que estudiaron las motivaciones humanas.

**Pirámide de Maslow:** Abraham Maslow formula en su teoría una jerarquía de necesidades humanas y defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas (parte inferior de la pirámide), los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados (parte superior de la pirámide).



La base: **Fisiología**. Lo primero que el ser humano necesita cubrir son sus necesidades básicas: comida, bebida, descanso, respiración, etc.

Segundo escalón: **Seguridad**. Una vez cubiertas las necesidades básicas, se pasa al escalón de la seguridad. Esto implica un techo donde cubrirse, saber que se está protegido y tener recursos asegurados.

Tercer escalón: **Afiliación**. El ser humano necesita relacionarse, sentirse aceptado y participar en una sociedad.

**Elaborado por Equipo de Padrinos. Área de Educación  
Alianza Educación Rural**

Cuarto escalón: **Reconocimiento**. Tener éxito y ser respetado por los demás.

La cúspide de la pirámide: **Autorrealización**. Creatividad, moralidad, resolución de problemas. El ser humano llegará aquí cuando haya visto satisfechas el resto de sus motivaciones.

**Teoría del factor dual:** Frederick Herzberg establece que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen la satisfacción. La teoría parte de que el hombre tiene un doble sistema de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente. Por ser cualitativamente distintos, cada tipo de necesidad, en el mundo del trabajo, requiere de incentivos diferentes. Por eso se puede hablar de dos tipos de factores que intervienen en la motivación en el trabajo.

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

**Factores Higiénicos:** La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

- Sueldo y beneficios: Una necesidad económica, siendo un factor higiénico porque el sueldo lo paga el jefe o la persona quien te contrata.
- Política de la empresa y su organización: Se refiere a que el empleado está regulado por una política de la empresa, que en mayor de los casos es vital para el cumplimiento del objetivo de la empresa.
- Relaciones con los compañeros de trabajo: El trabajador siempre estará en un ambiente laboral, por ello siempre habrá relaciones con los compañeros de trabajo, desde que inicia la jornada de manera directa e indirecta.
- Ambiente físico: El lugar, ya sea una oficina, una cocina, un área de producción, donde se lleve a cabo las labores del trabajador o colaborador.
- Supervisión: Cuando existe una persona que vigila todo tu procedimiento durante la jornada de trabajo, para algunas personas esto puede ser resultado de insatisfacción.

**Elaborado por Equipo de Padrinos. Área de Educación  
Alianza Educación Rural**

- Status: El “status” que llevas dentro de la organización de la empresa.
- Seguridad laboral: Como colaborador siempre buscamos en un trabajo tener un seguro dentro del trabajo, no solo eso, también una caja de ahorro, un incentivo que ayude.
- Crecimiento, madurez y consolidación: Esto se refiere a tu desarrollo en la empresa, te promueven y subes de puesto, que tanto aportas a la empresa y como ha sido tu desempeño, esto no lo puede controlar el trabajador por ende es un factor de insatisfacción, por el contrario, la empresa mide eso y a veces los resultados no son lo que el trabajador espera.

**Factores de motivación:** La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

- Logros y reconocimiento: Se refiere al reconocimiento que tienes dentro de la empresa, esto a la vez motiva al trabajador o colaborador.
- Independencia laboral y responsabilidad: Radica en el ámbito laboral, el en trabajo, la responsabilidad te da la confianza de hacer el trabajo, a su vez es motivación misma del trabajador.

Tomado de: <http://www.ceolevel.com/>

<https://www.gestiopolis.com/>

# C EJERCITACIÓN

## INDIVIDUAL

1. Hago uso del siguiente cuadro para establecer los puntos claves de cada teoría y las diferencias entre ambas:

MASLOW	HERZBERG
--------	----------

--	--

2. Realizo una conclusión de cada teoría, donde se identifique mi postura frente a ella.

## D APLICACIÓN

### INDIVIDUAL

1. Identifico en qué escalón de la pirámide de Maslow me encuentro, explico el por qué y planeo cómo pasar al siguiente escalón. Para esto hago uso del siguiente cuadro:

ESCALÓN ACTUAL	¿POR QUÉ IDENTIFICO QUE ESTOY EN ESTE ESCALÓN?
¿CÓMO AVANZARÉ AL SIGUIENTE ESCALÓN?	

## E COMPLEMENTACIÓN

### INDIVIDUAL

**Elaborado por Equipo de Padrinos. Área de Educación  
Alianza Educación Rural**

1. Con base en la Teoría del factor dual, diligencio el siguiente cuadro, pensando en cómo sería mi empleo ideal:

<b>FACTOR</b>	<b>CARACTERÍSTICAS</b>
Sueldo	
Política de la empresa	
Relacionales laborales	
Ambiente físico	
Supervisión	
Status	
Seguridad laboral	
Crecimiento	
Reconocimiento	
Independencia	