



(I + C)

# INVESTIGA Y CREA (I+C)

JESÚS GARRIDO SUÁREZ  
www.cursosrepe.es

## INVESTIGACIÓN: Y YO... ¿POR QUÉ TRABAJO?

**A**lumnos, profesores y dirección pueden hacer esta pregunta cuando llega el fin de curso y es necesario evaluar y dar respuesta a dos interrogantes: una, por qué trabajamos. Y dos: qué tipo de satisfacción / insatisfacción nos produce un trabajo concreto.

2+2=4



- Es una excelente investigación. Y, tal vez, de relativamente fácil respuesta: la seguridad del puesto de trabajo, la necesidad de vivir, la buena / regular interacción con el grupo en el que estoy... o, tal vez, la razón puede estar en que me gusta este trabajo, e incluso me parece que lo estoy haciendo, vaya, bastante bien, es que lo dicen y me siento valorado.
- En fin, dos tipos de motivación que un experto a nivel de referencia ineludible ha estudiado con todo detalle. La hipótesis de Frederick Herzberg sobre la motivación en el trabajo de una organización o empresa educativa puede ayudarme en dos aspectos: en investigar (I) mi motivación en el grupo; en crear (C) un buen remedio para progresar adecuadamente, según cantaban las antiguas evaluaciones. En definitiva, un buen I+C para final de curso y próximas vacaciones.

(Ver biografía **Frederic Irving Herzberg** en: [http://es.wikipedia.org/wiki/Frederick\\_Herzberg](http://es.wikipedia.org/wiki/Frederick_Herzberg))



### 1) DOS ESTÍMULOS ANTE EL TRABAJO

**Frederick Herzberg distingue entre dos clases de estímulos, cuyos indicadores podemos ver en estas dos síntesis generales.**

#### 1.1 FACTORES de <HIGIENE>

Acompañan al trabajo y conforman su entorno. Les llama factores **<de higiene>** porque, sin ellos, no se funciona bien. Es una necesidad casi profiláctica y que afecta a la salud de la organización. Algunos indicadores:

Satisfacción / insatisfacción por la **política y administración** de la empresa, por el tipo de **control** y organización que existe, por la **relación** que tengo con la dirección, por las **condiciones** del trabajo, por el **salario** que percibo, por el **buen clima** que tengo con los compañeros, porque me va bien a mi **vida personal**, por mi **relación** con los alumnos, por mi **status** en la empresa, por la **seguridad** en mi trabajo.

- Estos factores de higiene reciben también el título complementario de **<factores ergonómicos>**, ya que están relacionados en favorecer el ambiente que se produce entre el factor humano y el trabajo.
- Los trabajadores que no están satisfechos con el trabajo suelen citar como causa de insatisfacción y reducción de la productividad el mal funcionamiento de los factores <de higiene>.

#### 1.2 FACTORES de <MOTIVACIÓN>

Los estímulos producidos por factores <de motivación> son intrínsecos al mismo trabajo. Estos son algunos de sus indicadores: el **crecimiento** como personas, la **promoción** en la organización por méritos de trabajo, la **responsabilidad** que se te encomienda por la **competencia** real en tu trabajo, por tu aprecio al **trabajo en sí mismo**, por el **reconocimiento** ante los demás de tu trabajo, por el hecho de **realización** a buen nivel del trabajo que te encomendaron.

- Los factores de motivación reciben también el título de <Enriquecimiento del Trabajo> (Job Enrichment) y son los que, según Herzberg, motivan más profundamente a las personas: hacer bien su trabajo.
- Los trabajadores que están satisfechos suelen citar como causa principal de su satisfacción los factores <de motivación>.



## 2) LA HIPÓTESIS DEL <JOB ENRICHMENT>

**¿Qué ventajas y análisis ofrece esta propuesta respecto a los factores estudiados, higiene y motivación?**

2.1 Cuando los factores <higiénicos> funcionan mal, se produce insatisfacción e impiden, desde luego, una buena producción.

- El hecho de que los factores higiénicos funcionen bien producen, por sí mismos, una cierta satisfacción a corto plazo, y resultan incluso imprescindibles.
- Pero, por sí mismos, no logran una satisfacción relevante en la persona, de manera que trabaje mejor y logre con mayor perfección su producto, al menos a largo plazo.

2.2 En cambio, según esta hipótesis, lo que sí motiva a la gente es el <Job Enrichment> - Enriquecimiento del Trabajo.

- Esto es: la presencia de factores <de motivación> de la tarea a realizar, de que sea reconocida y valorada, que le guste en sí misma, que tenga responsabilidad en su desarrollo, que pueda lo-

grar una promoción porque llega a ser experto en ese trabajo, que se sienta enriquecido personal y laboralmente con lo que hace, desempeña mejor sus funciones.

- **Higiene + Motivación:** Por supuesto, ambos factores juntos pueden, deben, producir un clima y un efecto importante tanto en la interacción de las personas como en el desarrollo del trabajo.
- El crecimiento positivo de <factores higiénicos> disminuye la insatisfacción, pero no hace crecer en la misma proporción la satisfacción en el trabajo.
- El crecimiento positivo de los <factores de motivación> aumenta la satisfacción en el trabajo y, en todo caso, hace más llevaderas las insatisfacciones que producen el nivel bajo de ciertos factores higiénicos.

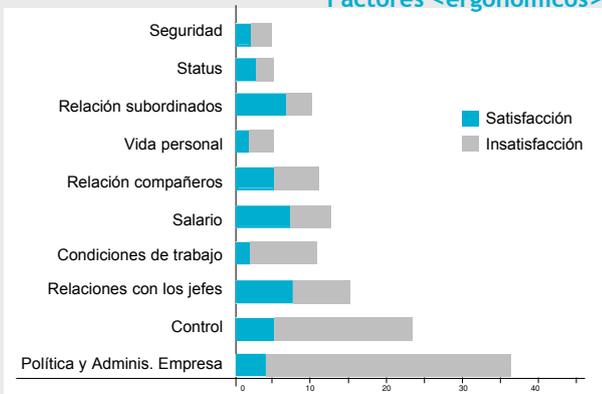


## 3) ACTIVIDADES

**A) OBSERVA:** Fijémonos qué pasaría con la hipótesis del <Job Enrichment> a la Dirección en un Centro Educativo: ¿Cuáles pueden ser considerados factores <de higiene> y cuáles <motivadores> en el trabajo de mi Comunidad Educativa? Recuerda para ello los enumerados en las dos síntesis anteriores (2.1, 2.2) y añade los que consideras oportunos.

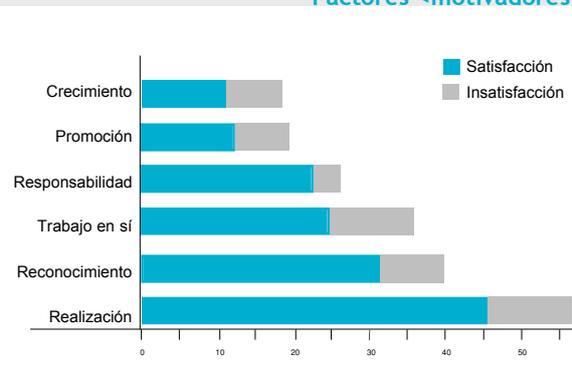
**B) INVESTIGA:** Seguimos, por ejemplo, los indicados en el gráfico, y qué nivel de Satisfacción/Insatisfacción producen:

Factores <ergonómicos>



- ¿Hasta qué punto están a buen nivel los <factores de higiene> en tu Centro? Puntúa de 0 a 3 cada uno de ellos, respecto a ti mismo y, si es posible, con los resultados obtenidos en tu grupo.

Factores <motivadores>



- ¿A qué nivel estás tú o tu grupo en los llamados <factores de motivación>? Puntúa de 0 a 3 cada uno de ellos.

**C) REFLEXIONA:** Averigua si es cierto lo que se experimenta en diversas encuestas sobre valoración de la dirección de un Centro: la mayoría de los insatisfechos suelen citar factores <de higiene> o ergonómicos y, en cambio, los que se sienten más satisfechos citan factores <motivadores> o enriquecimiento del trabajo.

**D) CREA:** Lista de medidas que, a tu juicio personal y de tu grupo, deben tomarse en tu Centro para favorecer un mejor desarrollo de los factores <de higiene> y <motivadores> que constituyen la hipótesis del <Enriquecimiento del Trabajo> (Job Enrichment).■