resultados fueron que aproximadamente la mitad de la muestra contestó que prefería un buen sueldo aunque fuera por poco tiempo y el resto que prefería conservar el empleo por más tiempo.

> A las personas no les basta ver sus necesidades materiales satisfechas día tras día; necesita estar seguro de que se seguirán siendo satisfechas en el futuro.

## NECESIDADES DE PERTENENCIA Y AMOR

Se concentran en los aspectos sociales donde casi todo el mundo concede valor a las relaciones interpersonales y de interacción social. Dentro de las necesidades de amor y de pertenencia se encuentran muchas necesidades orientadas de manera social; la *necesidades de una relación íntima con otra persona*, la necesidad de ser aceptado como miembro de un grupo organizado, la necesidad de un ambiente familiar, la necesidad de vivir en un vecindario familiar y la necesidad de participar en una acción de grupo trabajando para el bien común con otros.

> *La existencia de esta necesidad está subordinada a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad.*

Las condiciones de la vida moderna, en la cual el individualismo y la falta de interacción son un patrón de vida, limitan la expresión de estas necesidades.

En el caso de la Construcción, específicamente el trabajo en campo facilita mucho el intercambio interpersonal y es común encontrar que este tipo de necesidad es satisfactoriamente satisfecha en ella. Ésto también lo constatan las respuestas del personal de campo, a través de las respuestas a las encuestas de alumnos.

El hombre es social por naturaleza. Busca relacionarse y tener amistad con los demás. El trabajador encuentra en su trabajo una gran parte de satisfacciones a sus necesidades sociales, incluso cuando su vida doméstica no es del todo satisfactoria.

Muchas veces el empleo también le permite al trabajador sentirse identificado con un cierto circulo de compañeros, tendiendo a formar pequeños grupos sociales. Esto hace que el trabajador tenga una mejor disposición de trabajo que los que trabajan solo o en grandes masas de empleados.

Por otro lado el hecho de trabajar juntos, haciendo equipo, contribuye a la formación de un buen espíritu de trabajo. A la mayoría de la gente le gusta ayudar a los demás y ser ayudados.

*Otras necesidades sociales se derivan de la relación subordinado-supervisor.*

*Al trabajador le satisface* tener un trato equitativo por parte del supervisor, quiere tener derecho a *opinar y* a *que se le escuche* cuando así lo considera prudente. También espera tener comprensión cuando se equivoca.

Sea cual sea el tipo de trabajo que realiza *el trabajador espera recibir algo de atención tanto de su jefe* como de sus compañeros de trabajo.

## NECESIDADES DE VALORACIÓN (Estima)

**Incluyen la preocupación de la persona por alcanzar la maestría, la competencia, y el estatus.**

La necesidad de estima es aquella que se encuentra asociada a la constitución psicológica de las personas. Maslow agrupa estas necesidades en dos clases:

- Las que se refieren al amor propio, al respeto a sí mismo, a la estimación propia y
- La auto evaluación; y las que se refieren a los otros, las necesidades de reputación, condición, éxito social, fama y gloria.

Las necesidades de valoración son generalmente desarrolladas por las personas que poseen una situación económica cómoda, por lo que han podido satisfacer plenamente sus necesidades inferiores. En cuanto a las necesidades de estimación del otro, estas se alcanzan primero que las de estimación propia, pues generalmente la estimación propia depende de la influencia del medio.

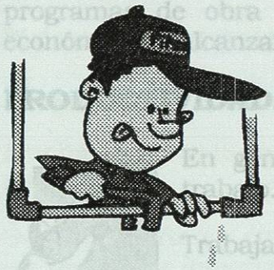
## Necesidades de Realización Personal (desarrollo)

Una de las necesidades mas fuertes del hombre es sentir que está haciendo algo, que su trabajo es de alguna de alguna manera necesario a alguien.

Principales necesidades:

- IMPORTANCIA DEL TRABAJO.
- DESTREZA.
- PROGRESO Y TERMINACIÓN.
- PRODUCTIVIDAD.
- AUTONOMÍA.
- CONOCIMIENTOS.

### IMPORTANCIA DEL TRABAJO.



El trabajo que parece o hacemos parecer inútil conduce a frustraciones.

Las expresiones: "Dejar satisfecho al cliente", "Ayudar al prójimo", "Hacer un bien con mis servicios", son parte de los motivos que le dan sentido o no a una labor, cualquiera que esta sea.

El artesano, el albañil, la secretaria, el ingeniero, el proyectista, etc. quieren sentir la sensación de que su trabajo es importante. Esto se puede lograr muchas veces a través de estímulos al personal, ya sea de tipo valorativo (remuneración, compensación, etc.) o bien a través del reconocimiento público o privado de su labor (diploma, medalla, etc.). En ocasiones una simple "palmadita " o un "bien hecho" son reconocimientos que el trabajador valora

### DESTREZA.

Casi todas las personas gozan con saber que están haciendo algo bien hecho.

Todos tenemos un sentido de destreza que nos impulsa a la creatividad.

Queremos ser los mejores en nuestro oficio; sin embargo, el sentido de destreza es diferente en las personas.

Generalmente los trabajadores calificados tienden a ser cada día mas perfeccionistas, lo que en ocasiones les ocasionan problemas a ellos y a los administradores de las empresas.

Ej: Que los ingenieros de una obra por construirse no quieran empezar los trabajos hasta que se tenga todo lo necesario, mientras que la administración quiere empezar lo antes posible.

## PROGRESO Y TERMINACIÓN.

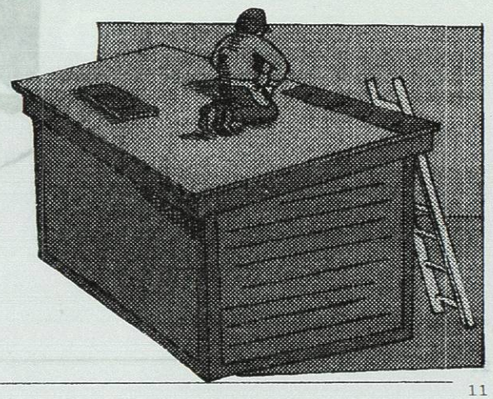
Otra necesidad importante es el saber "como lo estoy haciendo" y recibir retroalimentación, aun cuando no haya recompensa por el logro o castigo por el error.

Esto se logra midiendo el progreso y terminación de mi trabajo. En el caso de la Industria de la construcción se pueden dar algunas acciones como la de publicar los programas de obra (si este es el caso) o calendario de actividades y metas económicas a alcanzar (en el caso de trabajo en gabinete).

## PRODUCTIVIDAD.

En general toda la gente tiene el deseo de ser productivo en su trabajo.

Trabajando se pasa el tiempo mas rápido que no haciéndolo.

El ejercicio de las facultades físicas y mentales es una experiencia agradable.

El comportamiento de un trabajador que haraganea o evita el trabajo se explica con la insatisfacción del empleo, con la supervisión o con la empresa como un todo. Y ésto es problema de esta última principalmente. Se deben proveer los medios para que el empleado sienta la "necesidad" de ser productivo; es decir que establezca internamente un compromiso con la empresa. Esto se puede lograr estableciendo la comunicación más directa con el trabajador para conocer sus inquietudes e intereses, buscando lograr un acuerdo de "ganar - ganar"