



¿Usamos la teoría de Maslow para la gestión organizacional?

Empresas, 01/09/2020

Si hay algo bien conocido es la teoría de Abraham Maslow sobre la jerarquía de las necesidades humanas, pero si bien esto es así, veremos que se usa poco en las organizaciones, al menos en todo su espectro, y, por otro lado, hay evidencia de no ser muy realista desde lo empírico.

Veamos primero entonces cómo usarla en sus distintos niveles, ya que existen oportunidades para motivar a los empleados a través del estilo de gestión, el diseño de puestos, los eventos de la empresa y los paquetes de compensación, por ejemplo:

Necesidades fisiológicas:

Muchos trabajos son altamente demandantes ya sea en lo físico, en lo mental, o en ambos, por eso es bueno proporcionar pausas para el almuerzo que se cumplan (no comer mirando la pantalla o seguir trabajando), y probar pausas para descansar, como pequeños cortes alejados de la labor diaria.

Otra cosa no menor es que los salarios estén dentro de lo que el mercado indica, que la empresa puede pagar y que cubran las necesidades lógicas y esperables para el nivel de la persona y el puesto, porque de no hacerlo, la insatisfacción será constante.

Necesidades de seguridad:

Proporcionar un entorno de trabajo seguro es mandatorio, pero hay otros beneficios de más largo plazo como un extra para la jubilación o seguros de retiro, que están atados a una cierta sensación de seguridad laboral, cosa que ha decaído bastante en los últimos tiempos.

Necesidades sociales:

Uno de los menos explotados es el de crear un sentido de comunidad a través de proyectos en equipo formados por personal de distintas áreas de la organización (ya he contado en otros artículos lo bueno de los proyectos staff).

También lo son los eventos sociales internos, como el festejo de los cumpleaños del mes, los aniversarios importantes de trabajo, o los logros de la organización.

Necesidades de estima:

A todos nos gustan las felicitaciones, por eso, practicar esto de reconocer públicamente los logros para que los empleados se sientan apreciados y valorados, y acompañar esto con algún presente, da muy buenos resultados.

Así mismo, es muy útil que los títulos de trabajo (posiciones o roles) transmitan la importancia del puesto.

...Seguir leyendo el artículo en <https://www.riskout-intl.com/post/usamos-la-teoría-de-maslow-para-la-gestión-organizacional>

