



ERG, otra teoría de las necesidades a usar en las organizaciones

Empresas, 03/09/2020

Clayton Paul Alderfer es un psicólogo estadounidense que desarrolló su propia jerarquía de necesidades a partir de la de Maslow acercándose más a lo que pasaba en la realidad.

Esta teoría llamada ERG (por sus siglas en inglés) sugiere que hay tres grupos de necesidades básicas:

Existencia (E)Relación (R)Crecimiento (G)Existencia (E)Relación (R)Crecimiento (G)

Las necesidades de existencia (E), se refieren a nuestros requisitos materiales básicos para vivir, e incluyen lo que Maslow categorizó como necesidades fisiológicas (como aire, comida, agua y refugio) y necesidades relacionadas con la seguridad (como salud, empleo seguro y propiedad).

Si lo pensamos como elemento de motivación en las organizaciones, estamos hablando de sueldos o remuneraciones decentes y suficientes, una medicina prepaga o seguro médico y ciertas seguridades en cuanto a la continuidad del empleo.

Las necesidades de relación (R), tienen que ver con la importancia de mantener relaciones interpersonales.

Estas necesidades se basan en interacciones sociales con los demás y se alinean con los niveles de necesidades relacionadas con el amor / pertenencia de Maslow (como la amistad, la familia y la intimidad sexual) y las necesidades relacionadas con la estima (ganarse el respeto de los demás).

Aquí, los elementos de motivación tienen que ver con la creación de espacios donde se pueda interactuar con otros, como proyectos conjuntos o eventos de socialización.

Finalmente, las necesidades de crecimiento (G), describen nuestro deseo intrínseco de desarrollo personal.

Estas necesidades se alinean con la otra parte de las necesidades relacionadas con la estima de Maslow (autoestima, autoconfianza y logros) y las necesidades de autorrealización (como la moralidad, la creatividad, la resolución de problemas y el descubrimiento).

Para motivar en estos aspectos, tenemos que generar desafíos para nuestra gente, donde el personal pueda demostrar su valía y sus logros, los que deberán ser premiados de alguna manera.

También está el reconocimiento público de los trabajos exitosos y los planes de carrera conocidos donde cada persona pueda ver hasta dónde llegar en la organización

Alderfer propuso que, cuando no se satisface una determinada categoría de necesidades, las personas redoblarán sus esfuerzos para satisfacer las necesidades de categorías inferiores.

Por ejemplo, si la autoestima de alguien está sufriendo, él o ella invertirá más esfuerzo en la categoría de necesidades de

relación, o incluso requerirá mejoras en su nivel de vida.

Relaciones entre los conceptos de la teoría ERG de Alderfer

Satisfacción-progresión (Avanzar hacia necesidades de nivel superior basadas en necesidades satisfechas)

...Seguir leyendo el artículo en

<https://www.riskout-intl.com/post/erg-otra-teoría-de-las-necesidades-a-usar-en-las-organizaciones>