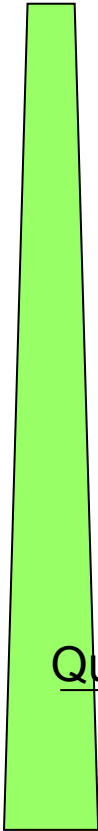


Una recompensa eficiente / gratificante (MASLOW)



Auto actualización

Yo quiero desempeñar los trabajos que me gustan

Auto estima

Yo quiero ser útil y ser respetado

Necesidades sociales

Yo quiero ser amado y amar, y agregar a la comunidad

Necesidades de seguridad

Quiero tener sentimientos de seguridad y estabilidad

Necesidades fisiológicas

Quiero vivir, respirar, comer, beber y dormir

Las recompensas deberán de ser importantes para el que las recibe.

- Enfatiza que las personas pueden tener necesidades diferentes y que aún las necesidades individuales pueden llegar a cambiar.
- Para dar una recompensa que sea eficiente, debemos de comprender las necesidades del que la recibirá.
- Dos personas que son reconocidas por el mismo logro, podrán ser recompensadas de la mejor manera y ser diferente para ambas. Alguna podrá preferir un premio en efectivo mientras que la otra podrá preferir una capacitación adicional.

La teoría de necesidades de Maslow ayudará al gerente a comprender de una mejor forma cómo las necesidades del empleado impactan en su motivación.

La teoría de las necesidades de Maslow está basada en las siguientes suposiciones:

- Solamente aquellas necesidades que no han sido satisfechas pueden impactar las acciones humanas. Alguien que acaba de comer muy bien, no volverá a comer hasta que sienta hambre nuevamente.

- Las necesidades humanas tienen diferentes niveles de importancia.
- Solamente cuando se cumplen las necesidades más fundamentales es que se pueden sentir necesidades de los niveles superiores.
- Si cierta necesidad no puede ser satisfecha, se convertirá en la más importante.

Diferentes empleados pueden tener diferentes necesidades que pueden cambiar de acuerdo a las circunstancias. El deseo de satisfacer ciertas necesidades proporciona motivación y esta motivación puede cambiar en respuesta a la habilidad de la persona de satisfacer esas necesidades.