Necesidades

- Necesidades Básicas
- Necesidad de Pertenencia
- Necesidad de Contribución
- Necesidad de Crecimiento
- Necesidades Individuales
- Necesidad de Soporte Gerencial

Necesidades Básicas

Son las necesidades esenciales que la persona necesita tener claras para hacer su trabajo de manera eficiente. Esta es la base de la pirámide, ya que es aquí donde se tiene que dar claridad sobre lo que hay que hacer, lo que se espera de cada persona y cuándo. Es en esta necesidad donde se analiza si la persona entiende cuáles son sus áreas de responsabilidad y roles, las de su gerencia y sus compañeros de trabajo. También es en esta área en donde nos aseguramos de que cuente con el material de trabajo necesario para poder hacer sus labores de la mejor manera posible.

¿Cómo es la inducción?

¿Qué tan buena es la comunicación básica y elemental?

y si se entregan las herramientas de trabajo necesarias para realizarlo. Son los aspectos principales que se miden en este nivel.

Ejemplo de preguntas enfocadas en esta necesidad:

- ¿Es este un lugar psicológica y emocionalmente saludable para trabajar?
- ¿La gente aquí es tratada de manera justa sin importar su edad?
- ¿Mi equipo gerencial es bueno comunicando las funciones a realizar?

Necesidad de Pertenencia

Se refiere al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización. En esta necesidad lo que se mide es qué tan integradas están las partes del equipo al grupo como un todo. Es en este nivel en el que se evalúa cómo se siente el individuo y los grupos que conforman la organización de su nivel de interacción, confianza, cohesión y unión.

En este nivel se determina qué tan fuertes son las relaciones de los distintos equipos de trabajo y cómo se desempeñan entre ellos. Se mide el nivel de comunión que existe entre los miembros de la empresa, que hace cada uno de ellos para acercarse o alejarse del grupo y cómo incrementar el trabajo en equipo.

Ejemplo de preguntas enfocadas en esta necesidad:

- Yo recomendaría a la empresa como un excelente lugar para trabajar
- Estoy orgulloso de trabajar en esta compañía
- Me veo trabajando en esta empresa por lo menos por 2 años más

Necesidad de Contribución

En esta necesidad se mide cuál es el impacto individual y grupal en el desarrollo y el bienestar de la empresa.

Qué tanto cada persona hace sinergia para que el todo sea mayor a las partes por separado. La necesidad de contribución es donde se mide qué tan “útil” o parte de la solución se siente cada integrante de la organización. En medida de qué tan útiles nos sentimos, es la medida en la que podemos llegar a desempeñar nuestras funciones de manera eficiente. Este nivel se enfoca en el esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito y su reconocimiento en el grupo.

Ejemplo de preguntas enfocadas en esta necesidad:

- ¿En mi conjunto de trabajo, el trabajo en equipo es altamente eficiente?
- ¿Aquí cada quien se hace responsable de su trabajo y resultados?
- ¿En mi equipo el “todo” es más importante que la suma de las partes?

Necesidad de Crecimiento

Este es el nivel más alto y en este se mide qué tanto puede una persona desarrollarse y crecer dentro de la organización.

En este nivel se mide cuál es el grado de capacitación, la calidad del desarrollo profesional y personal que se otorga en la empresa.

Se analiza qué tan eficiente es el proceso de generación de carrera en la organización, cómo acciona con respecto a la inversión que realiza en capacitar a su personal y que está dispuesta a realizar para mejorar las habilidades y conocimientos de sus integrantes.

También se mide qué tanto apoyo hay de la gerencia, colegas y subordinados para que la gente crezca y aprenda. Mide el apoyo que existe entre las áreas y equipos para que todos supervisen el desempeño y eleven su nivel conocimientos y habilidades.

Ejemplo de preguntas enfocadas en esta necesidad:

- En mi equipo de trabajo la gerencia está siempre atenta y supervisando
- En mi equipo apoyamos a los miembros para que tengan éxito
- La empresa invierte consistentemente en mi desarrollo profesional

Necesidades Individuales

En este nivel se analiza cuál es el nivel de servicio, herramientas, cuidados, comunicación, que se obtienen de la organización y sus integrantes. Qué tanta claridad, soporte y ayuda se entregan de manera consistente por las distintas partes de la organización. Una vez que la persona tiene claras cuáles son las tareas que tiene que desempeñar y cuáles desempeñan sus compañeros y supervisores, podemos comenzar a ver qué tan bien se cumplen los roles y actividades que afectan directamente su trabajo. Aquí se analiza qué comportamientos y actividades afectan a la persona y su desempeño de manera más profunda. Es en este nivel en el que se evalúa qué tanto la organización cumple las necesidades individuales de las personas que la incorporan y cuál es el nivel de satisfacción personal que tiene de trabajar en ella.

Ejemplo de preguntas enfocadas en esta necesidad:

- ¿Mis labores me hacen sentir que esto no es “sólo un trabajo”?
- ¿A mi gerente auténticamente le interesa mi bienestar?
- ¿Tengo la suficiente autonomía para hacer mi trabajo de manera eficiente?

Necesidad de Soporte Gerencial

Esta es la necesidad de tener dirección, liderazgo y contención definida y claramente expresada. En este nivel, se mide qué tan guiados se sienten los miembros por sus equipos y líderes. Se mide qué tan eficientemente fluyen las acciones en la empresa y cuál es el nivel de apoyo que sienten los individuos y equipos de sus gerentes y gerencias. Aquí se analiza cuál es el nivel de contribución que hay de la gerencia y el equipo gerencial a la realización de un trabajo de alto nivel.

- Ejemplo de preguntas enfocadas en esta necesidad:
- ¿Tengo confianza en el liderazgo de nuestra empresa?
- ¿La gran mayoría de los sistemas y procesos de la empresa están hechos para realizar el trabajo de manera eficiente?
- ¿La alta gerencia de la empresa se desempeña de manera eficiente?