

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

CURSO ACADÉMICO 2022/2023

Aplicación de la Pirámide de Maslow a la actualidad

AUTOR: ANTONIO ANGULO DE LOS RIOS

TUTORA: CRISTINA MORA RODRIGUEZ



RESUMEN

La teoría de la pirámide de Maslow, ha sido ampliamente discutida y estudiada en el campo de la psicología y la gestión empresarial. Esta teoría sugiere que las necesidades humanas se organizan en una jerarquía de cinco niveles, que van desde las necesidades fisiológicas básicas hasta las necesidades de autorrealización. A pesar de haber sido desarrollada hace más de medio siglo, la relevancia y aplicabilidad de la pirámide de Maslow en la actualidad continúan siendo objeto de debate y análisis.

Personalmente, me ha intrigado el impacto de la teoría de la pirámide de Maslow en la vida cotidiana y en los diferentes ámbitos de la sociedad contemporánea. La evolución constante de las necesidades y prioridades de las personas, así como los avances tecnológicos y los cambios culturales, nos llevan a preguntarnos: ¿cómo se ha modificado la aplicación de la pirámide de Maslow en la actualidad?

El objetivo principal de este proyecto es explorar y analizar la relevancia de la pirámide de Maslow en el contexto actual y las consideraciones prácticas para su aplicación efectiva. Además, buscamos identificar los cambios y adaptaciones necesarios para reflejar las realidades contemporáneas en cada uno de los niveles de la pirámide. Esto nos permitirá comprender mejor cómo satisfacer las necesidades humanas en un entorno en constante cambio y, a su vez, facilitar el diseño de estrategias organizativas y políticas más efectivas.

A través de una revisión exhaustiva de la literatura existente, examinaremos los cambios en las necesidades fisiológicas, de seguridad, de afiliación y amor, de estima y de autorrealización, y analizaremos cómo estas modificaciones han influido en nuestra comprensión de la pirámide de Maslow. También se explorarán casos y estudios de aplicación práctica para ilustrar cómo diferentes organizaciones y líderes están adaptando la teoría a las necesidades cambiantes de los individuos.

En última instancia, este trabajo tiene como objetivo brindar una visión actualizada y práctica de la aplicación de la pirámide de Maslow en la actualidad.

ABSTRACT

Maslow's pyramid theory, has been extensively discussed and studied in the field of psychology and business management. This theory suggests that human needs are organized in a hierarchy of five levels, ranging from basic physiological needs to self-realization needs. Despite having been developed more than half a century ago, the relevance and applicability of the Maslow pyramid today continue to be the subject of debate and analysis.

Personally, I have been intrigued by the impact of Maslow's pyramid theory on everyday life and on the different spheres of contemporary society. The constant evolution of people's needs and priorities, as well as technological advances and cultural changes, lead us to ask ourselves: how has the application of the Maslow pyramid been modified today?

The main objective of this project is to explore and analyze the relevance of the Maslow pyramid in the current context and the practical considerations for its effective application. In addition, we seek to identify the changes and adaptations needed to reflect contemporary realities at each of the pyramid levels. This will allow us to better understand how to meet human needs in a constantly changing environment and, in turn, facilitate the design of more effective organizational and policy strategies.

Through a thorough review of existing literature, we will examine changes in physiological, security, affiliation and love needs, esteem and self-realization, and we will analyze how these modifications have influenced our understanding of the Maslow pyramid. Case studies and practical applications will also be explored to illustrate how different organizations and leaders are adapting the theory to the changing needs of individuals.

Ultimately, this work aims to provide an up-to-date and practical view of the application of the Maslow pyramid today.

INDICE

Introducción.....	1
CAPITULO 1 “Nociones Básicas de la Pirámide de Maslow.....	2
1. ¿Qué es la pirámide de Maslow?.....	2
2. Pirámide de Maslow y los diferentes niveles jerárquicos.....	5
3. ¿Es realmente efectiva la pirámide de Maslow?.....	6
CAPITULO 2 “Estudios relacionados de la Piramide de Maslow.....	10
4. Relación del Salario emocional con la pirámide de Maslow.....	10
5. Los estudios psicosociales Erikson y su reacion con la Piramide de Maslow.....	14
6. A Business Application of Maslow's Hierarchy of Needs.	17
7. Jerarquía de necesidades para empresas con fines de lucro.	21
8. Elton Mayo, “Experimento de Hawthorne”	23
9. Psicología Humanística.....	24
CAPITULO 3 “Investigación realizada”	26
10. Análisis de la encuesta.....	26
a. Resultados de Encuesta.....	Anexo A
11. Conclusión.....	32
BIBLIOGRAFIA.....	34
WEBGRAFIA.....	35

INTRODUCCIÓN

En este trabajo se aborda la pirámide de Maslow, en concreto la aplicación de la pirámide de Maslow en la actualidad, En el primer capítulo se procederá a contextualizar y explicar que es la Pirámide de Maslow. Se hará una recopilación de información basada en el libro “Motivation an Personality” elaborado por Abraham Maslow en 1954, donde se explicará de manera detallada la teoría de la jerarquización de las necesidades, *“Así como el árbol necesita luz solar y agua y alimento, así la mayor parte de las personas necesitan amor, seguridad, y la satisfacción de otras necesidades que puede venir sólo de afuera. Pero una vez que estos satisfactores externos se han obtenido, una vez que estas deficiencias internas son saciadas por satisfactores externos, el verdadero problema del desarrollo humano individual comienza, es decir la autorrealización”* Abraham Maslow (1954/1970: 136).

Se hablará de la aplicación de la Pirámide de Maslow dentro de empresas y una recopilación de críticas hacia la Pirámide de Maslow en libros y teorías de distintos autores como puede ser Douglas McGregor, en su libro "The Human Side of Enterprise" (1960), Clayton Alderfer, en la teoría “ERG” (Existencia, Relaciones y Crecimiento). Barry Schwartz: Schwartz, en su libro "The Paradox of Choice" (2004), Mark Koltko-Rivera: En un artículo publicado en 2006, Eduardo Martínez-Contreras: Martínez-Contreras, en su trabajo "The Need Hierarchy Theory: A Critical Review", Joachim Stumpf: Stumpf, en su libro "The Folly of Fools"(2011), posteriormente en el segundo capítulo se procede a relacionar la Teoría de Maslow con diferentes teorías que han ido surgiendo a lo largo de los años, en este capítulo encontramos teorías como “Salario emocional” donde encontramos una seria de autores que abordan este tema, estos son Davis y Newstrom, Correro, Gay, Paredes, Saíz, todos estos autores realizan a una aportación al estudio del salario emocional. Por otro lado encontramos a Elton Mayo, con su teoría del “Experimento de Hawthorne”, “La Psicología Humanística” abordada por múltiples autores como puede ser Abraham Maslow, Carl Rogers, Rollo May, Erich Fromm, Charlotte Bühler, “Los estadios psicosociales Erikson”, destacándose: Infancia y Juventud (1971), Identidad, Juventud y Crisis (1987), Un Modo de ver Las Cosas (1994) y el Ciclo Completo de la vida (1998) y también encontramos artículos que se han inspirado en la Pirámide de Maslow para realizarlos, como puede ser “Pirámide de Jerarquías en la empresa” por Alexis Hamra y “Business Aplicación of Maslow’s

Hierarchy” por Jurist, S. Por último, En el capítulo tres se realiza una investigación, esta se realizará utilizando una encuesta sobre alumnos de la Universidad Miguel Hernández, con el objeto de comparar si han cambiado las necesidades a lo largo del tiempo.

CAPÍTULO 1

NOCIONES BASICAS DE LA PIRAMIDE DE MASLOW

1. ¿Qué es la pirámide de Maslow?

La Teoría de la motivación humana propuesta por Abraham Maslow encontramos los propósitos de observar universalmente la esencia Humano, esta puede ser entendida mediante una escala de niveles de las necesidades. Abraham Maslow agrupo en cinco escalones distintas necesidades, con la creencia de que es necesario la realización del escalón anterior para poder pasar el siguiente, así hasta llegar hasta la cima de la pirámide, el orden de la pirámide empezando por el primer escalón encontramos necesidades de fisiología, si seguimos escalando encontramos la seguridad, posteriormente la afiliación, después el reconocimiento y por último encontramos la autorrealización. Encontramos que existen necesidades con mayor relevancia como puede ser, la necesidad de relacionarse, el reconocimiento, el desarrollo personal y también tenemos necesidades que se pueden considerar “básicas” pero que sin ellas no podemos escalar a las más relevantes, como pueden ser las fisiológicas o de seguridad

Ilustración 1: Pirámide de Maslow



Fuente: Motivation and Personality (1954)

“Así como el árbol necesita luz solar y agua y alimento, así la mayor parte de las personas necesitan amor, seguridad, y la satisfacción de otras necesidades que puede venir sólo de

afuera. Pero una vez que estos satisfactores externos se han obtenido, una vez que estas deficiencias internas son saciadas por satisfactores externos, el verdadero problema del desarrollo humano individual comienza, es decir la autorrealización” (1954/1970: 136).

En su libro “Motivation an Personality” (originalmente publicado en 1954), nos refleja que el ser humano tiene una serie de necesidades humanas que deben de ser satisfechas. A continuación, se explorarán algunos de los beneficios y aplicaciones de la pirámide de Maslow.

La pirámide de Maslow puede ayudar a las personas a comprender y satisfacer sus necesidades básicas. Al reconocer que la alimentación, el refugio, la seguridad y otras necesidades fisiológicas son fundamentales, las personas pueden centrar sus esfuerzos en asegurar que estas necesidades estén satisfechas. Esto puede implicar la búsqueda de empleo, garantizar la seguridad personal y buscar recursos para cubrir las necesidades básicas, lo que puede ser crucial para mantener un equilibrio y bienestar fundamentales en la vida diaria.

Además, la pirámide de Maslow puede servir como una herramienta para el crecimiento personal y la autorrealización. A medida que las necesidades básicas están satisfechas, las personas pueden centrarse en necesidades de nivel superior, como la pertenencia, la estima y la autorrealización. Esto puede involucrar el desarrollo de relaciones sociales saludables, la búsqueda de logros personales y profesionales, y la exploración de pasiones y talentos individuales. Al utilizar la pirámide de Maslow como una guía, las personas pueden identificar áreas de crecimiento y trabajar hacia su pleno potencial.

*“Uno puede optar por volver a la seguridad o avanzar hacia el crecimiento. El crecimiento debe ser elegido una y otra vez; el miedo debe superarse una y otra vez”
Abraham Maslow (Psicólogo estadounidense, fundador de la psicología humanista, 1908-1970)*

Algunos ejemplos de la aportación de la pirámide de Maslow en empresas.

Varias empresas han utilizado la teoría de la Pirámide de Maslow como referencia en sus estrategias de marketing, gestión de recursos humanos y diseño de productos y servicios. A continuación, se mencionan algunas empresas que se han relacionado con los diferentes niveles de la Pirámide de Maslow:



, La compañía Coca-Cola ha utilizado la idea de satisfacer necesidades de pertenencia y estima en sus campañas publicitarias. Al promover el consumo de sus productos, han enfatizado la idea de compartir momentos felices y formar parte de una comunidad.



, Apple ha logrado asociar su marca con la satisfacción de necesidades de autorrealización y autoestima. Sus productos, como los dispositivos iPhone, iPad y Mac, se han comercializado como herramientas que permiten a los usuarios expresar su creatividad, innovación y lograr su máximo potencial.



, Esta plataforma de alquiler de alojamientos ha sabido conectar con la necesidad de pertenencia y reconocimiento. A través de su enfoque en la comunidad y la experiencia de viajar como un local, Airbnb ha proporcionado a las personas la oportunidad de pertenecer a una comunidad global y recibir reconocimiento por compartir su hogar y brindar hospitalidad.



, La marca deportiva Nike ha abordado la necesidad de autorrealización y autoestima en su mensaje de "Just Do It". A través de sus campañas publicitarias, Nike ha transmitido la idea de superación personal, desafío de límites y alcanzar metas personales.



, Whole Foods Market, Esta cadena de supermercados se ha centrado en la necesidad de seguridad y salud al ofrecer productos orgánicos y de alta calidad. Su enfoque en la sostenibilidad, la alimentación saludable y el bienestar ha atraído a consumidores que valoran estas necesidades básicas.

Estos son solo ejemplos de empresas que han utilizado la teoría de Maslow para informar sus estrategias empresariales. Es importante tener en cuenta que estas empresas no necesariamente siguen al pie de la letra la jerarquía de Maslow, pero han encontrado formas de conectar con las necesidades humanas en sus mensajes de marketing y en la creación de experiencias para sus clientes.

2. Pirámide de Maslow en los diferentes niveles jerárquicos.

(Maslow, A, 1943) Basándonos en el artículo "A Theory of Human Motivation" (Una teoría de la motivación humana). Este artículo fue publicado originalmente en 1943 en la revista "Psychological Review". se pueden encontrar diferentes perfiles de empleados con necesidades y motivaciones diversas. A continuación, se presentan algunos perfiles comunes y cómo se puede aplicar la Pirámide de Maslow en cada uno de ellos:

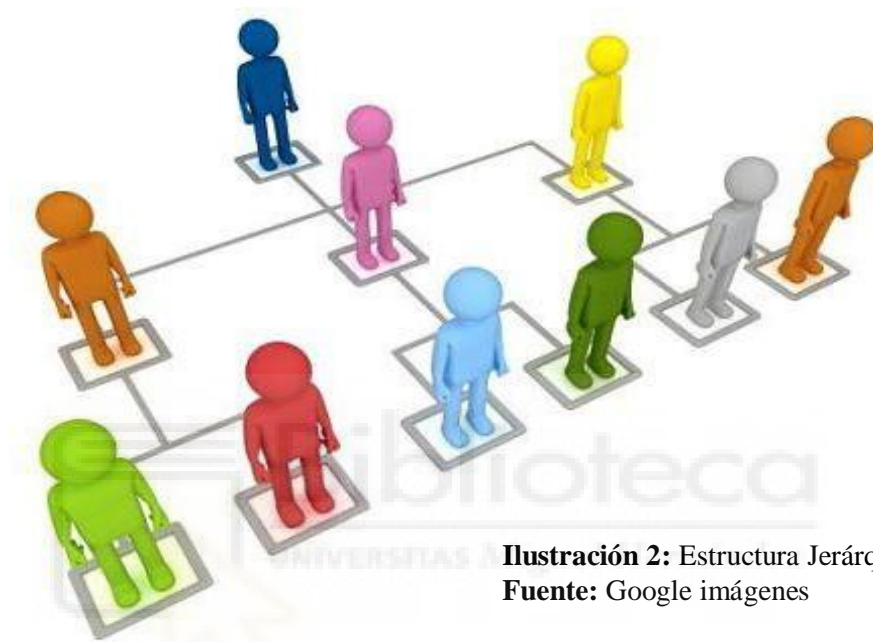


Ilustración 2: Estructura Jerárquica
Fuente: Google imágenes

Empleados de nivel básico o puestos operativos:

- Necesidades fisiológicas y de seguridad: Es fundamental asegurar que estos empleados tengan un salario justo, acceso a beneficios básicos, condiciones laborales seguras y un entorno de trabajo saludable.
- Necesidades sociales y de pertenencia: Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo, promoviendo la comunicación entre compañeros y ofreciendo oportunidades para construir relaciones positivas en el equipo.
- Necesidades de estima: Reconocer y valorar su trabajo, proporcionando retroalimentación positiva y oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización.

Empleados de nivel medio o gerencial:

- Necesidades sociales y de pertenencia: Fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y promover la colaboración entre equipos y departamentos.
- Necesidades de estima: Reconocer y valorar sus logros y contribuciones, proporcionando oportunidades de liderazgo y desarrollo de habilidades de gestión.
- Necesidades de autorrealización: Brindarles desafíos y proyectos que les permitan utilizar sus habilidades y conocimientos al máximo, y ofrecer oportunidades de crecimiento profesional y desarrollo de carrera.

Empleados de nivel ejecutivo o directivo:

- Necesidades de estima: Reconocer y valorar sus logros y contribuciones a través de incentivos y recompensas, así como proporcionar oportunidades de liderazgo y reconocimiento público.
- Necesidades de autorrealización: Proporcionar proyectos estratégicos y desafiantes que les permitan aplicar su experiencia y conocimientos, y ofrecer oportunidades de desarrollo ejecutivo y formación avanzada.

3. ¿Es realmente efectiva la pirámide de Maslow?

La pirámide de Maslow ha sido utilizada en una variedad de campos, incluyendo la psicología, la educación, la publicidad y la administración. Sin embargo, también ha sido criticada por algunos investigadores, quienes han cuestionado la validez científica del modelo y la aplicabilidad en diferentes contextos culturales.



Ilustración 3: Estadísticas.
Fuente: Google Imágenes

Encontramos varios investigadores que cuestionan la efectividad de la Pirámide de Maslow, entre ellos encontramos a:

(McGregor D., 1960). Douglas McGregor criticó la teoría de la Pirámide de Maslow. Argumentó que la jerarquía de necesidades de Maslow simplificaba en exceso

la motivación humana y no reflejaba la complejidad real de las personas en el entorno laboral.

Propuso una teoría alternativa llamada "Teoría X y Teoría Y" para explicar la motivación en el trabajo. Según el autor, la Teoría X representa una visión negativa de los empleados, considerándolos inherentemente perezosos, que necesitan ser controlados y motivados externamente. Por otro lado, la Teoría Y representa una visión más positiva de los empleados, considerándolos como seres intrínsecamente motivados, creativos y responsables que buscan autorrealizarse en el trabajo.

También argumentó que las necesidades humanas no siguen necesariamente una secuencia jerárquica como se propone en la Pirámide. Sostenía que las necesidades de los empleados pueden variar y ser más complejas de lo que sugiere la teoría. Además, enfatizaba que las necesidades sociales y de estima también eran cruciales en el entorno laboral, y no solo las necesidades fisiológicas y de autorrealización como sugiere Maslow.

(Alderfer C., 1969) La teoría ERG (Existencia, Relaciones y Crecimiento) fue desarrollada por el psicólogo estadounidense Clayton Alderfer criticó la teoría de la Pirámide de Maslow y propuso una alternativa planteó sus críticas y modificaciones a la jerarquía de necesidades de la siguiente manera:

Argumentó que la jerarquía de necesidades era demasiado rígida y simplista. Según él, las necesidades humanas no necesariamente se siguen en una secuencia fija y estricta como se propone en la teoría. En cambio, sugirió que las necesidades pueden ser activadas simultáneamente y pueden influirse entre sí.

En lugar de la jerarquía de cinco niveles, propuso una estructura de tres categorías de necesidades:

- **Existencia (Existence):** Se refiere a las necesidades básicas de supervivencia, como alimentos, agua, refugio y seguridad física. Estas necesidades son similares a las necesidades fisiológicas y de seguridad de Maslow.
- **Relaciones (Relatedness):** Se refiere a las necesidades de relaciones sociales, afiliación y pertenencia. Incluye la necesidad de amistad, intimidad y apoyo

social. Estas necesidades corresponden en cierta medida a las necesidades sociales y de estima.

- **Crecimiento (Growth):** Se refiere a las necesidades de desarrollo personal, autorrealización y crecimiento individual. Incluye la necesidad de alcanzar el potencial propio y tener un sentido de logro personal. Estas necesidades se asemejan a la necesidad de autorrealización en la jerarquía de Maslow.

Argumentó que estas tres categorías de necesidades pueden estar activas al mismo tiempo y pueden influirse mutuamente. Además, también señaló que cuando las necesidades superiores no pueden satisfacerse, las personas pueden regresar y enfocarse en las necesidades inferiores.

(Rogers C., 1989) Carl Rogers, un influyente psicólogo humanista, no realizó una crítica directa a la Pirámide de Maslow en sus escritos. Sin embargo, su enfoque y teoría humanista pueden considerarse como un contrapunto a la jerarquía de necesidades.

Rogers se centró en la idea de la autorrealización y el crecimiento personal. En lugar de una jerarquía fija de necesidades, enfatizó la importancia de la congruencia, la aceptación incondicional y la empatía en el desarrollo de una personalidad saludable y en la búsqueda de la autorrealización.

Rogers creía en la capacidad innata de las personas para crecer y desarrollarse de manera positiva. Argumentó que, cuando se les brinda un ambiente de apoyo y se les acepta incondicionalmente, las personas son más propensas a buscar su autorrealización y a vivir de acuerdo con su verdadero potencial.

Sugiere una secuencia específica de necesidades, sostenía que las personas tienen diferentes necesidades en diferentes momentos y que pueden buscar la autorrealización antes de satisfacer otras necesidades más básicas. Enfatizó la importancia de la autenticidad y la autoexploración en la búsqueda del crecimiento personal y la realización de uno mismo.

Si bien no criticó directamente la Pirámide, su enfoque humanista resaltó la importancia de la individualidad y la subjetividad en la motivación y el desarrollo humano, lo que puede contrastar con la idea de una jerarquía rígida de necesidades propuesta por Maslow.

Además de los autores mencionados previamente, hay otros estudiosos y psicólogos que también han planteado críticas y cuestionamientos a la Pirámide de Maslow. A continuación, se mencionan algunos de ellos:

(Schwartz B., 2004), argumenta que la teoría asume una visión demasiado simplista de la motivación humana. Sugiere que las necesidades humanas son más complejas y están influenciadas por factores contextuales y culturales. Además, señala que la elección y la libertad personal también desempeñan un papel importante en la satisfacción de las necesidades humanas.

(Koltko Rivera, M., 2006). En este artículo publicado en 2006, Mark Koltko-Rivera plantea preocupaciones sobre la validez de la teoría debido a la falta de apoyo empírico y la falta de claridad en la definición y medición de las necesidades. También argumenta que la teoría puede no tener en cuenta la diversidad y la variabilidad individual en la motivación y las necesidades humanas.

En general, los críticos de la Pirámide de Maslow han planteado preocupaciones sobre la validez científica y la aplicabilidad universal de la teoría. Estas críticas se basan en varios argumentos:

- **Limitaciones metodológicas:** Se ha señalado que la teoría de Maslow carece de una base empírica sólida y se basa en gran medida en observaciones anecdóticas. La falta de estudios rigurosos y evidencia empírica ha llevado a cuestionar la validez científica de la teoría.
- **Simplificación excesiva:** La jerarquía de necesidades de Maslow ha sido criticada por simplificar en exceso la motivación humana al presentarla como una secuencia fija y universal. Se argumenta que las necesidades humanas son más complejas y pueden variar según el contexto cultural y personal.

- Contexto y cultura: Se ha señalado la importancia de considerar el contexto y la cultura en la satisfacción de las necesidades humanas. Las prioridades y las jerarquías de necesidades pueden variar según los factores situacionales y culturales, lo que sugiere que la teoría de Maslow puede no ser aplicable en todas las culturas y contextos.
- Diversidad individual: Se ha argumentado que las personas tienen diferentes necesidades en diferentes momentos y que pueden buscar la autorrealización antes de satisfacer otras necesidades más básicas. La teoría de Maslow no tiene en cuenta las diferencias individuales en la motivación y las necesidades humanas.

En resumen, los críticos de la Pirámide han planteado preocupaciones sobre la falta de evidencia empírica sólida, la simplificación excesiva, la falta de consideración del contexto y la cultura, y la falta de atención a la diversidad individual. Estas críticas han llevado a un debate sobre la validez y la aplicabilidad de la teoría en la comprensión de la motivación humana. Es importante tener en cuenta que estas críticas no invalidan por completo la teoría, pero destacan la necesidad de una comprensión más matizada y contextualizada de la motivación y las necesidades humanas.

CAPÍTULO 2

ESTUDIOS RELACIONADOS DE LA PIRAMIDE DE MASLOW

4. Relación del Salario emocional con la pirámide de Maslow.

En el comienzo del siglo XX, se entendía que la única motivación de los empleados era la salarial, es decir a mayor dinero, mayor motivación, ya este es fundamental para ostentar bienes y servicios, también aportaba el estatus. Ahora bien, su valor directo disminuye en cuanto estas necesidades eran cubiertas, por lo que se consideró una recompensa extrínseca, ya que esta se genera fuera del ámbito laboral y por lo tanto solo es útil fuera del mismo, este genera una satisfacción inferior que las recompensas extrínsecas, en cuestión a su manera instantánea (Davis y Newstrom, 2003).

En consonancia se plantean límites en cuanto a la satisfacción del dinero, por tanto, se llega a la pregunta de cómo conseguir satisfacer a los empleados, Por ellos nace “la teoría del salario emocional” tratando esta la necesidad **(Correro, 2005)**

El dinero no es la principal fuente de satisfacción las compensaciones han ido cambiando y modificando, obligando a empresarios a realizar análisis de sus trabajadores para entender cómo tratar este nuevo problema, El salario emocional se trata de distintas perspectivas, la mayoría está de acuerdo que no es factor relacionado con el salario económico, dentro de las decisiones encontramos las de **(Gay, 2006)** habla del como la manera de compensación, retribución, contraprestación, no monetaria, dada al trabajador por los servicios a la empresa. Este mismo autor desglosa el término como “salario” búsqueda de relacionar la recompensa económica, correspondencia, ecuanimidad, reiteración, y “emocional” como descansos cubrir gastos individuales, etc. Encontramos a otro autor **(Paredes, 2006)** que nos dice que este término hace alusión necesidades intangibles, es decir, lo que proporciona la empresa al trabajador.

Es importante destacar que, para crecer el bienestar emocional del trabajador con el “salario emocional”, es necesario saber qué cosas son las que mantienen satisfechas a las personas. Para **(Saíz 2001)** se debe hacer hincapié



Ilustración 4: Salario emocional
Fuente: Google imágenes

En el ámbito no laboral, como es seres queridos, hobbies, creando una balanza equilibrada entre estos conceptos. Al mismo tiempo, se tiene que encontrar un equilibrio entre lo que los trabajadores solicitan y lo que la empresa puede ofrecer debido a que no todos pueden realizarse de la misma manera. Es imposible satisfacer a todos con los satisfactores, esto puede conllevar el fracaso **(Gay, 2006)**. Es importante destacar que si el trabajador no recibe la percepción económica suficiente es difícil que se sienta satisfecho, por lo tanto si no existe una ganancia monetaria, es más probable que un trabajador prefiera un aumento suelto, bonos o bonificaciones económicas, que otros trabajadores, si no existen salarios mínimos, pierde el sentido ofrecer otro tipo de salario, en este caso el empleado solo le preocupa continuar con su puesto de trabajo y sacar mayor rentabilidad monetaria de él **(Correro, 2005)**.

La relación entre la pirámide de Maslow y la retribución emocional radica en cómo ambos conceptos se relacionan con la satisfacción y los factores que motivan a las personas en el ámbito laboral.

Maslow, en su libro “Motivation an Personality” describe una jerarquía de necesidades humanas que van desde las necesidades básicas, como alimentación, seguridad y pertenencia, hasta las necesidades de autorrealización y desarrollo personal. Según esta teoría, cuando se consiguen cubrir las necesidades primarias, las personas buscan el crecimiento personal y la autorrealización.

La retribución emocional, por otro lado, se refiere a la satisfacción y gratificación emocional que una persona obtiene de su trabajo. Esto incluye factores como el sentido de logro, el reconocimiento, la conexión con los demás y la realización personal. La retribución emocional está basada en que el individuo no quiere únicamente la búsqueda de una compensación financiera por su trabajo, sino también experiencias emocionales positivas y una sensación de satisfacción intrínseca.

Ambos conceptos se entrelazan en el sentido de que la retribución emocional puede estar relacionada con la cúspide de la pirámide de Maslow, donde se encuentra la autorrealización. Cuando las necesidades básicas están satisfechas, las personas buscan el crecimiento personal, la contribución y el desarrollo de su potencial. La retribución emocional en el trabajo puede proporcionar esa satisfacción y gratificación emocional, permitiendo a las personas experimentar un sentido de propósito, logro personal y crecimiento.

La retribución emocional hace referencia a la satisfacción y gratificación que el individuo experimenta como resultado de su trabajo o de una actividad específica. Se compensa de una manera distinta a la dineraria que se obtiene a través de factores emocionales, psicológicos y sociales.

La retribución emocional puede manifestarse de diferentes maneras, como el sentido de logro, el reconocimiento, la conexión con los demás, el sentimiento de pertenencia, la realización personal y la gratificación emocional. Estas recompensas emocionales pueden tener un impacto significativo en la motivación y el compromiso de una persona hacia su trabajo.

En contraste con la retribución financiera, que se refiere a la compensación económica recibida a cambio del trabajo realizado, la retribución emocional se centra en las emociones positivas y la satisfacción intrínseca que se derivan de la actividad laboral. La retribución emocional puede provenir de la sensación de hacer una contribución significativa, alcanzar metas personales, recibir reconocimiento por el trabajo realizado o experimentar un sentido de propósito y significado en el trabajo.

¿A qué nos referimos cuando hablamos de salario emocional? Aunque nos encontramos ante factores individualizados y trasladados a la empresa y de cada empleado, nos topamos con (Abad, 2005) donde pueden clasificar en:

Reconocimiento y aprecio: Brindar reconocimiento y aprecio por el trabajo bien hecho es una forma efectiva de salario emocional. Esto puede ser a través de palabras de agradecimiento, felicitaciones públicas, premios o incluso programas de reconocimiento interno.

Escala personal: Ofrecer la posibilidad de crecer y desarrollarte en el ámbito profesional es otra forma de salario emocional. Podemos ofrecer diferentes programas, proyectos y promociones a los empleados.

Flexibilidad laboral: Ofrecer flexibilidad en el horario de trabajo, como opciones de trabajo remoto, horarios flexibles o días de descanso adicionales, es un beneficio emocional muy valorado. Esto permite a los empleados equilibrar sus responsabilidades personales y laborales de manera más efectiva.

Ambiente laboral positivo: Fomentar un ambiente laboral positivo, donde se promueva trabajar juntos, colaborar entre ellos con el debido respeto, es un salario emocional importante. Esto incluye acciones como celebrar logros en equipo, fomentar la comunicación abierta y proporcionar seguridad en el trabajo.

Conciliación vida laboral-personal: Promover que el trabajador pueda llevar de manera equilibrada su vida profesional con su vida personal es otro ejemplo de salario emocional. Esto puede incluir políticas de licencia parental extendida, días libres para eventos familiares importantes o apoyo para el cuidado de niños o personas dependientes.

Sentido de propósito y contribución: Ayudar a los empleados a comprender cómo su trabajo contribuye al propósito más amplio de la organización y al impacto positivo en

la sociedad puede ser una recompensa emocional significativa. Esto implica comunicar y resaltar el objeto y principios de la organización, y cómo el trabajo individual contribuye a esos objetivos.

5. Los estadios psicosociales Erikson y su relación con la Pirámide de Maslow

(Erikson E. 1971-1998) en esta teoría se muestran estadios psicosociales en cada estancia de la vida, algunos de sus trabajos más famosos son “Infancia y Juventud” (1971), “Identidad, Juventud y Crisis” (1987), “Un Modo de ver Las Cosas” (1994) y “el Ciclo Completo de la vida” (1998). A continuación, se expondrá cada uno de los estadios psicosociales.

Para Erikson el desarrollo de las personas ocurre en distintas etapas y que toda etapa está marcada por un conflicto o desafío psicosocial específico. Estos desafíos representan las tareas que el individuo debe abordar y resolver para lograr un desarrollo saludable y alcanzar la madurez psicológica.

Erikson identificó ocho etapas del ciclo vital, cada una asociada con una crisis o conflicto particular:

Confianza vs. Desconfianza (0-1 año): en esta etapa los bebés son dependientes. El desarrollo de la confianza se logra cuando los cuidadores aportan seguridad y atienden al bebé de manera consistente.

Autonomía vs. Vergüenza y Duda (1-3 años): aquí se comienza a explorar tu entorno y a desarrollar una mayor independencia. Siempre que se permita libertad en la toma de decisiones, se consigue desarrollar una autonomía. De lo contrario, pueden experimentar inseguridad en sus propias habilidades.

Iniciativa vs. Culpa (3-6 años): Durante este periodo, los niños comienzan a ser responsables de las acciones que realizan y a expresar su individualidad. Si se les permite explorar y tomar iniciativas de manera adecuada, desarrollarán un sentido de iniciativa. De lo contrario, pueden sentirse culpables y restringidos en sus acciones.



Ilustración 5: Infancia-adolescencia
Fuente: Google Images

Laboriosidad vs. Inferioridad (6-12 años): en este periodo de la infancia, los niños están más involucrados en actividades escolares y sociales. Si tienen éxito en sus tareas y obtienen reconocimiento y apoyo, desarrollarán el concepto de lo que es trabajar. En caso de ser constantemente criticados pueden llegar a ser más vulnerables y poder sentir una inferioridad en su día a día.

Identidad vs. Confusión de Roles (12-18 años): Cuando son adolescentes exploran su forma de ser y buscan definir quiénes son y qué quieren en la vida. Si logran una coherencia y una identidad estable, desarrollarán un sentido de identidad. De lo contrario, pueden experimentar confusión de roles y tener dificultades para relacionarse con el entorno.

Intimidad vs. Aislamiento (18-40 años): aquí se establecen más relaciones afectivo emocionales y compromisos significativos con otras personas. Si logran establecer relaciones saludables y satisfactorias, desarrollarán un sentido de intimidad.



Ilustración 6: Adulthood-Maturity
Fuente: Google Images

Generatividad vs. Estancamiento (40-65 años): En la edad adulta se enfocan en construir y guiar a las generaciones futuras, ya sea a través de la crianza de hijos, el trabajo o el voluntariado. Si logran contribuir de manera significativa a la sociedad y a las generaciones más

jóvenes, desarrollarán un sentido de generatividad. Si se sienten estancados y sin propósito, pueden experimentar una sensación de estancamiento.



Ilustración 7: Vejez
Fuente: Google imágenes

Integridad vs. Desesperación (65 años en adelante): en este momento vital se reflexionan sobre su existencia y evalúan su vida en términos de logros y experiencias. Si sienten satisfacción y aceptación de sus vidas, desarrollarán un sentido de integridad. Si experimentan

arrepentimiento y desesperación, pueden tener dificultades para encontrar significado y aceptación.

Tabla 1: Ciclo de vida completo

ESTADIO	A Estadios y modos psicosexuales	B Crisis psicosociales Sintónica y distónica	C Relaciones sociales significativas	D Fuerzas básicas Virtudes y fuerzas sincrónicas	E Patologías básicas Antípata y fuerza distónica	F Principios relacionados de orden social	G Ritualizaciones vinculantes - Integrantes (Institución)	H Ritualizaciones Desvinculantes - Desintegrantes (Sistemas Sociales)
I - INFANTE (1 año)	SENSORIO MOTOR - ORAL -RESPIRATORIO	CONFIANZA VS. DESCONFIANZA BASICA	PERSONA MA- TERNA Diada	ESPERANZA "Yo soy la esperanza de tener y dar."	DESCONFIANZA Retraimiento	ORDEN COSMICO Universo (Religión)	TRASCENDENTE (Religión - Iglesia)	IDOLATRÍA
II - INFANCIA (2 a 3 años)	MUSCULAR - ANAL ENTRENAMEN- TOHIGIENICO	AUTONOMÍA VS. VERGÜENZA Y DUDA	PADRES	VOLUNTAD "Yo soy lo que puedo querer libremente."	VERGÜENZA Y DUDA	LEY Y ORDEN (Legal)	JUDICIALES Ley y consciencia (Judiciario)	LEGALISMO
III - PREES- COLAR EDAD DEL JUEGO (3 a 5 años)	INFANTIL Genital - loco- motor. Apren- dizaje sexual	INICIATIVA VS. CULPA Y MIE- DOS	FAMILIA BÁSICA Triada	PROPÓSITO "Yo soy lo que puedo imaginar que seré."	SENTIMIENTO DE CULPAY MIEDOS Inhibición	PROTOTIPOS IDEALES (Artes)	DRAMÁTICAS Artes, teatro, cine, Mitología (Artes dramáticas)	MORALISMO
IV - EDAD ESCOLAR (6 a 12 años)	LATENCIA	LABORIOSIDAD VS. INFERIORI- DAD	VECINDARIO Y ESCUELA	COMPETENCIA "Yo soy lo que puedo aprender para realizar en el trabajo."	INFERIORIDAD Inercia	ORDEN TECNOLOGICO (Tecnología)	FORMALES Técnicas (Tecnología)	FORMALISMO
V - ADO- LESCENCIA (12 a 20 años)	PUBERTAD	IDENTIDAD VS. CONFUSION DE IDENTIDAD	GRUPO DE IGUALES Y otros grupos Modelo de liderazgo	FIDELIDAD - FE "Yo soy lo que puedo creer fielmente".	CONFUSIÓN DE IDENTIDAD Postergar valo- res. Moratoria psicosocial	VISIÓN DEL MUNDO IDEOLOGÍA (Cosmovisión)	IDEOLOGICAS (Orden ideológico)	TOTALITARISMO (Fanatismo)
VI - ADULTO JOVEN (20 a 30 años)	GENITALIDAD	INTIMIDAD VS. AISLAMIENTO	COMPAÑEROS de amor y traba- jo. Competencia Cooperación	AMOR "Nosotros somos lo que amamos"	AISLAMIENTO Exclusividad Narcisismo	PATRONES DE COOPERACION Sentido Etico (Asociaciones)	ASOCIATIVAS Solidaridad (Asociaciones abiertas el cerradas)	ELITISMO Clase
VII - ADULTO (30 a 50 años)	PRODUCTIV- DAD	GENERATIVIDAD VS. ESTANCA- MIENTO	TRABAJO DIVI- DIDO Familia y hogar compartidos	CUIDADO - CELO- Caridad "Yo soy lo que cuido y celo"	ESTANCA- MIENTO Rechazo	CORRIENTES DE EDUCACION Y TRADICION (Asociaciones)	GENERACIONA- LES Productividad y Creatividad (Familia)	AUTORITARISMO (Poder degenerado)
VIII - VIEJO (Después de los 50 años)	GENERALIZA- CIÓN de los modos sensoriales	INTEGRIDAD VS. DESESPERANZA	GÉNERO HUMA- NO "Mi género"	SABIDURÍA "Yo soy lo que sobrevive en mí."	DESESPERAN- ZA Desdén	SABIDURÍA (Síntesis existencial)	FILOSÓFICAS (Teorías Filosóficas)	DOGMATISMO (Ritualismo)

Fuente: <https://www.redalyc.org/pdf/695/69520210.pdf>

Existe una relación entre lo tratado anteriormente. Ambas teorías se centran en el desarrollo del individuo y en la satisfacción de mismo, aunque abordan aspectos ligeramente diferentes.

Si relacionamos ambas teorías, podemos ver que hay una superposición en algunos aspectos. Por ejemplo, las necesidades fisiológicas básicas podrían relacionarse con las etapas tempranas del desarrollo de Erikson, donde la confianza, la seguridad y cubrir necesidades primarias son fundamentales.

Asimismo, el amor y pertenencia pueden estar vinculadas a las etapas de Erikson en las que se exploran las relaciones y se busca establecer conexiones significativas con los demás.

Las necesidades de estima y autorrealización de Maslow también pueden reflejarse en las etapas de Erikson en las que se busca definir la propia identidad y alcanzar metas personales y profesionales.

6. A Business Application of Maslow's Hierarchy of Needs.

(Jurist S. 2019) se basa en la pirámide de Maslow, pero aplicadas al mundo empresarial.

Existen multitud de empresas que quieren que los empleados tengan una actitud de mentalidad positiva, que sean trabajadores, que sean inspirados y que ellos mismos puedan inspirar a alguien. Por ello ¿Cuál es la clave para esto? Maslow a esto aporto un modelo. Desarrollo una teoría para esto, para mantener a los trabajadores motivados, proponiendo ideas que sean eficaces sobre los trabajadores, pero antes de nada se deben abordar las necesidades más básicas. La jerarquía nos demuestra mediante los cinco escalones donde se encuentran estas necesidades más básicas y como las mismas ayudan al individuo a escalar hasta llegar a la cima.

Las necesidades biológicas (alimentación, salud), las necesidades de seguridad (refugio, estabilidad) y las necesidades sociales (amistad, pertenencia) deben abordarse antes de que las personas alcancen su pleno potencial.

Este mismo principio se aplica a los negocios. Para que los empleados prosperen y alcancen su máximo potencial, se deben priorizar sus necesidades básicas.

Al aplicar la jerarquía de necesidades de Maslow con el objeto ayudar a los trabajadores a alcanzar la cima de esta pirámide, podemos demostrar cómo las empresas pueden lograr la excelencia y el éxito financiero.

Ilustración 8: Business Application of Maslow's Hierarchy



Fuente: <https://www.linkedin.com/pulse/business-application-maslows-hierarchy-needs-suzy-jurist/>

Maslow's Need: PHYSIOLOGICAL

Aplicaciones Comerciales: Ambiente de trabajo seguro. Iluminación adecuada. instalación limpia. flujo de aire. caliente. La herramienta adecuada para el mejor trabajo. Ejemplo: Google tiene bicicletas y autos eléctricos que llevan a los empleados a reuniones, ludotecas, jardines orgánicos y muebles ecológicos. La empresa quiere hacerles la vida más fácil a sus empleados y siempre están buscando formas de mejorar la salud, el bienestar y la moral de los empleados de Google.

Maslow's Need: SAFETY

Aplicación comercial: Respetar a los colegas. Permítales la libertad de tomar riesgos sin ser duramente criticados o humillados. Caso en cuestión: Facebook es una de las empresas más dinámicas y de más rápido crecimiento en el mundo, y el hecho de que su CEO se reúna con empleados de nivel inicial dice mucho sobre la forma en que Mark Zuckerberg realiza negocios. En lugar de asignar roles a las personas dependiendo de la edad y la experiencia, Facebook valora clara y explícitamente lo que piensa cada persona.

Maslow's need: BELONGING

Aplicaciones comerciales: Brinde a todos la oportunidad de opinar. Crear un sentido de comunidad. Los colegas son parte de algo más grande que uno mismo. Entienden claramente que quieren conseguir en el valor.

Ejemplo: HBO, con su equipo de RSC (Responsabilidad social corporativa), une a todos los trabajadores y talentos sin fines de lucro para diferenciales en todo lo relacionado con la competencia existente de la industria. Los trabajadores son motivados con la consecución de un liderazgo desde lo más alto hasta lo más bajo de la empresa y contribuir a un mejor estado global.

Maslow's need: ESTEEM

El empoderamiento como aplicación empresarial. aclamación del público. Programas de reconocimiento a empleados. Reconocer que el trabajo de cada individuo es esencial para el éxito final de la empresa. No olvides valorar y respetar a todos. Por ejemplo, Southwest otorga "permiso" a los miembros del personal para ir más allá para satisfacer a los clientes, lo que les permite tomar las medidas necesarias para hacer realidad esa visión.

Maslow's need: SELF-ACTUALIZATION

Aplicación comercial: brinde a los miembros del personal la libertad de pensar en términos generales, ser imaginativos, mirar hacia el futuro, reinventarse y ofrecer comentarios honestos a la alta gerencia.

Ejemplo: Google proporciona uno de los entornos de trabajo más avanzados para sus empleados. Debido a que la innovación es tan importante para la empresa, se

han establecido nueve principios de innovación. Uno de sus principios rectores anima a los empleados de Google a dedicar el 20% de su tiempo a buscar ideas novedosas que les apasionen, lo que ha llevado a la creación de servicios y aplicaciones como Google News, Google Alerts y Google Maps Street View.

Con el modelo que nos ofrece Maslow, podemos recordar que todas las empresas consiguen mejor beneficio cuando miran con un concepto de “mentalidad externa” desde una óptica como pueden ser, sus compradores, desde la capacidad de empatizar, la de preocuparse por el alrededor, con ello consiguen afianzar valores. Por ende, conseguir entender todas estas necesidades ya mencionadas es vital para poder construir un entorno en el que las personas tengan confianza mutua entre sí y siempre están en consonancia con la mejora continua.

Crear un modelo de "gestión participativa" que fomente la participación de los empleados en la toma de decisiones y valore sus aportes. Tendrán el compromiso genuino que todos los líderes necesitan para maximizar el desempeño de su organización cuando crean que son tan importantes como el trabajo que realizan. Los líderes siempre quieren trabajar en equipo, pero con frecuencia pasan por alto su propia contribución para crear una atmósfera de equipo colaborativo que motive el desempeño y los resultados. Las necesidades de sus grupos de interés deben ser reconocidas y deben actuar proactivamente para satisfacer esas necesidades.

Las mejores empresas desarrollan ambientes de trabajo donde los empleados son tratados con respeto y dignidad, donde todos se sienten escuchados y empoderados, donde todos conocen su rol y cómo contribuyen a algo más grande que ellos mismos, donde no hay aversión al riesgo y donde hay un sentido de la propiedad. Trabajar para satisfacer estas necesidades permite que las empresas y las marcas tengan éxito.

7. Jerarquía de necesidades para empresas con fines de lucro.

(Hamra, A. 2020) De la misma manera que ocurre con el ser humano, las empresas con fines lucrativos tienen una jerarquía de necesidades. Pueden reflejarse del mismo modo en una escala de niveles jerárquica.

Los supuestos que subyacen en la teoría de las jerarquías de las necesidades humanas de Maslow se aplican perfectamente al orden de las jerarquías de las necesidades de las empresas con fines de lucro, a pesar de que los escalones de la pirámide son diferentes.

Lo que encontramos dentro de la Pirámide de Maslow es perfectamente compatible con este tipo de jerarquía, eso sí, esto no está enfocado en el individuo si no en la empresa, por lo que cada escalón hará referencia a una parte de la organización.

Ilustración 9: Pirámide de las necesidades de empresas con fines de lucro



Fuente: <https://revistas.ub.edu.ar/index.php/Perspectivas/article/view/94/94>

1. UTILIDADES / FONDOS:

Lo único que importa cuando empezamos las actividades es saber si tenemos un buen negocio. Sólo serán de interés para la empresa los beneficios o la generación de flujo de caja. Suficientes recursos para sobrevivir. Estos podrían provenir del dinero ganado, aportaciones realizadas por inversores o socios.

2. FORMALIZACION:

Los negocios están listos para continuar después de que termine la primera etapa. la etapa de formalización. Implica cumplir con los requisitos legales de cada nación. En Argentina estará sujeta a los niveles de impuestos de los tres regímenes estatales. Requisitos municipales, aportes a la seguridad social y seguridad social. condiciones de trabajo, permisos únicos, etc.

3. POLITICAS, DESCRIPCIONES Y ESTANDARIZACION

Si una empresa puede conseguir escalar, es una señal de crecimiento. Se requieren ciertas reglas internas para trabajar armónicamente en este momento. Por lo tanto, necesitamos lograr tres aspectos:

Crear una política interna, política de personal. comercio, finanzas, etc. Descripción de lo que es posible de realizar y que es imposible.

Entre otras cosas, es vital especificar cual es la estructura de la empresa, quien tiene que hacer que, que se debe hacer. Muestra cómo se organiza la jerarquía y cómo van desarrollando las pautas de cada sistema.

El cómo se va a realizar procesa dentro de la empresa. Logro de la eficacia en la ejecución. Que no haya una persona instruyendo si no un manual para el aprendizaje del puesto.

4. PLANES ESTRATEGICOS

Es importante que se logren distintos puntos de sinergia aquí, ya que es como la empresa consigue integrar y lograr los objetivos que han planteado en su estrategia y también en su cultura como empresa. Siempre se debe estar dispuesto a trabajar en conjunto y con ello alcanzar los objetivos mencionados, con ello los trabajadores encuentran motivaciones para trabajar y mejorar en si trabajo. Cada líder trabajara en un área de la empresa

5) FILANTROPÍA:

Para acabar se debe de tender la mano a los demás. La empresa lo puede hacer como quiera, pero aquí entra en juego la filantropía como medio para lograrlo. Estos planes ayudan a fortalecer la cultura y el trabajo. Como equipo, el crecimiento personal y los valores de los integrantes involucrados organización.

Es importante recordar que como en la pirámide de Maslow, las necesidades superiores serán satisfechas una vez se satisfagan las necesidades de niveles inferiores.

8. Elton Mayo, “Experimento de Hawthorne”.

(Mayo, E., 1933) La conexión entre el estudio de Elton Mayo y la pirámide de Maslow radica en que ambos reconocen la relevancia en las necesidades de las personas tanto psicológicas como en las sociales en el entorno laboral. Ambos enfoques destacan que las necesidades y la motivación de los empleados van más allá de las consideraciones puramente económicas. Mientras que Mayo aboga por lo social y las relaciones interpersonales en el trabajo, Maslow se enfoca en las necesidades individuales y su influencia en la motivación.

El estudio de Elton Mayo se refiere principalmente a los experimentos realizados en la fábrica Western Electric en Hawthorne, Chicago, entre 1920 y 1930. Estos experimentos son reconocidos comúnmente como los "experimentos de Hawthorne" y tuvieron un impacto significativo en la psicología industrial y la teoría de las organizaciones.

Elton Mayo, un sociólogo y psicólogo australiano, fue uno de los principales investigadores en estos experimentos. El objetivo inicial era examinar cómo los cambios en las condiciones de trabajo, como la iluminación, afectaban la productividad de los trabajadores. Sin embargo, Mayo y su equipo notaron que había un factor adicional que influía en el desempeño de los empleados: las interacciones sociales y el ambiente psicológico en el lugar de trabajo.

A medida que avanzaban los experimentos, Mayo se dio cuenta de que la productividad de los trabajadores no solo estaba determinada por condiciones físicas o económicas, sino también por factores psicológicos y sociales. Descubrió que el simple hecho de prestar atención a los empleados y proporcionarles un entorno de trabajo donde se sintieran valorados y escuchados mejoraba significativamente su motivación y rendimiento.

Los experimentos de Hawthorne dieron lugar a "teoría de las relaciones humanas" en la administración y la psicología organizacional. Por eso se hizo más hincapié en las relaciones sociales, la participación de los empleados y la consideración de sus necesidades emocionales en el lugar de trabajo. Los experimentos de Mayo también pusieron de manifiesto que la atención y el reconocimiento hacia los empleados pueden tener un impacto positivo.

9. Psicología Humanística.

La psicología humanista ha sido desarrollada por varios autores clave que han contribuido significativamente a esta corriente de pensamiento. A continuación, se mencionan los autores:

Abraham Maslow: Considerado uno de los fundadores de la psicología humanista. Su trabajo ha influido en la comprensión del potencial humano, la autorrealización y el desarrollo personal.

(Rogers, C., 1969) Su enfoque terapéutico, conocido como terapia centrada en la persona, cree que el individuo innatamente busca la mejora personal. Rogers enfatizó lo relevante que es a relación terapéutica y el concepto de aceptación incondicional y empatía hacia el cliente.

(May, R., 1990) fue un psicólogo y filósofo existencialista que contribuyó a la psicología humanista con su enfoque en la búsqueda de significado y la responsabilidad personal. Exploró temas como la libertad, la angustia existencial y la importancia de enfrentar los desafíos y las tensiones de la vida para lograr el crecimiento personal.

Erich Fromm: Erich Fromm, aunque no se identificaba específicamente como humanista, realizó contribuciones significativas a esta corriente de pensamiento. Exploró temas como la necesidad de amor, la libertad y la importancia de la autenticidad y la conexión social en la vida humana.

(Bühler, C. 1972) Charlotte Bühler fue una psicóloga y teórica del desarrollo que también se considera una figura importante en la psicología humanista. Su trabajo se centró en la comprensión del desarrollo humano a lo largo del ciclo de vida y destacó la importancia de la motivación intrínseca y el crecimiento personal.

METODO

Es importante destacar que Abraham Maslow no utilizó un método de investigación específico para desarrollar su teoría de la psicología humanista y la jerarquía de necesidades. En lugar de eso, su trabajo se basó en una combinación de métodos y enfoques, incluyendo la observación clínica, la investigación cualitativa y el estudio de casos.

Maslow fue influenciado por sus experiencias clínicas y por el estudio de individuos que consideraba ejemplos de autorrealización, como Albert Einstein y Eleanor Roosevelt. Utilizó observaciones y entrevistas en su trabajo con estos individuos para comprender mejor sus motivaciones, valores y aspiraciones. A través de su trabajo clínico y de sus estudios de casos, Maslow buscaba identificar patrones y características comunes que pudieran guiar su teoría sobre el potencial humano.

Además, Maslow también realizó investigaciones más amplias sobre la motivación y el desarrollo humano, utilizando métodos cualitativos y cuantitativos. Por ejemplo, realizó encuestas y cuestionarios para recopilar datos sobre las experiencias subjetivas y las necesidades de las personas. Sin embargo, es importante tener en cuenta que su investigación fue en gran medida cualitativa y se basó en la exploración de las experiencias y la autopercepción de los individuos.

Es fundamental comprender que la contribución de Maslow a la psicología humanista se basó en un enfoque más teórico y conceptual que en una investigación empírica rigurosa. Su trabajo se centró en la formulación de teorías y modelos que exploraban el potencial humano y la autorrealización. Estas teorías han sido influyentes en el campo de la psicología y han proporcionado una base para el desarrollo de enfoques terapéuticos y prácticas centradas en el crecimiento personal y el bienestar emocional.

RESULTADO

La psicología humanista, incluyendo las investigaciones y teorías desarrolladas por Abraham Maslow, ha tenido varios resultados y contribuciones significativas en el campo de la psicología y el estudio del comportamiento humano. A continuación, se presentan algunos de los resultados clave derivados de la investigación en psicología humanista:

Enfoque en el crecimiento y desarrollo personal: La psicología humanista enfatiza en la capacidad de desarrollo del individuo. Ha destacado la importancia de centrarse en las fortalezas y el bienestar emocional, promoviendo la idea del individuo como capaz en su mejorar y capaz de hallar un sentido a sus vidas.

Importancia de la autenticidad y la autodeterminación: La psicología humanista ha resaltado la importancia de ser auténtico y estar en sintonía con sus valores. Se ha enfatizado la necesidad de tomar decisiones autónomas y responsables para lograr la autorrealización y el bienestar emocional.

Enfoque holístico en la comprensión del individuo: La psicología humanista ha promovido un enfoque holístico en la comprensión del individuo, considerando factores emocionales, cognitivos, sociales y espirituales en su bienestar y desarrollo. Ha resaltado la importancia de comprender a las personas en su totalidad, más allá de la simple observación de comportamientos aislados.

Énfasis en la relación terapéutica: La terapia humanista, basada en los principios de la psicología humanista, ha puesto un fuerte hincapié en la relación terapéutica para el cambio y el crecimiento personal. Se ha reconocido que una relación terapéutica cálida, empática y genuina puede facilitar el proceso de autodescubrimiento y la resolución de problemas emocionales.

Influencia en enfoques terapéuticos y prácticas educativas: Las ideas y conceptos de la psicología humanista han influido en el desarrollo de enfoques terapéuticos. También ha tenido relevancia en la educación, promoviendo métodos que fomenten la autorrealización intrínseca, el aprendizaje significativo y la creencia activa de los estudiantes.

CAPÍTULO 3

INVESTIGACION REALIZADA.

10. Análisis de encuesta.

OBJETIVO

He decidido crear esta encuesta con el propósito de obtener una mejor comprensión sobre la aplicación de la Pirámide de Maslow en la sociedad actual. Es de mi interés

conocer las opiniones y perspectivas de las personas acerca de la relevancia y utilidad de esta teoría en el contexto actual. Explorar si las necesidades humanas han experimentado cambios significativos a lo largo del tiempo y cómo esto podría influir en la interpretación y aplicación de la teoría de Maslow. He diseñado esta encuesta con el objetivo de recopilar datos que puedan servir como base para futuras investigaciones. Mi motivación podría ser la búsqueda de una comprensión más profunda de las necesidades humanas y su impacto en la sociedad, con el fin de contribuir al desarrollo de estrategias, políticas o enfoques que promuevan el bienestar y la satisfacción de las personas en diferentes ámbitos de la vida.

METODOLOGIA

- Se ha diseñado un cuestionario estructurado con preguntas específicas relacionadas con la aplicación de la Pirámide de Maslow en la actualidad. Las preguntas se han formulado de manera clara y concisa para obtener información relevante sobre las opiniones y percepciones de los participantes.
- Se ha realizado una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre la Pirámide de Maslow y su aplicación en la actualidad. Esta revisión ha permitido identificar aspectos relevantes y fundamentar la selección de preguntas en la encuesta.
- Se ha definido el público objetivo al que se dirige la encuesta, teniendo en cuenta el contexto de aplicación de la teoría de Maslow en la actualidad. En este caso el público al que va dirigido es a los estudiantes de la Universidad Miguel Hernández, de carreras de Derecho, Administración y dirección de empresas, Relaciones laborales y Recursos Humanos
- Se ha utilizado una variedad de canales para difundir la encuesta y llegar al público objetivo. Esto incluye redes sociales, comunidades en línea, correos electrónicos, entre otros.
- Se ha garantizado el anonimato y la confidencialidad de los participantes, lo que fomenta la honestidad en las respuestas y protege la privacidad de los encuestados.
- Una vez recopiladas las respuestas, se ha llevado a cabo un análisis de los datos obtenidos. Esto podría implicar el uso de técnicas estadísticas y métodos de análisis cualitativo para identificar patrones, tendencias y conclusiones relevantes.

Tabla 2: Numero de colaboradores por Grado y numero de encuestas respuestas

Grado Universitario	Número total de colaboradores	Numero de encuestas resueltas
Grado en Relaciones laborales y Recursos Humanos	34	21
Grado en Administracion y dirección de empresa	22	12
Grado en Derecho	20	10
Total	76	43

Fuente: Elaboración propia

Para elaborar la encuesta se tuvo en cuenta los siguientes aspectos:

- Aplicabilidad de la pirámide de maslow en la actualidad.
- Efectividad de la Pirámide de Maslow
- Indicadores motivacionales

La encuesta diagnostico se encuentra distribuida de la siguiente manera:

- ¿Consideras que la pirámide de Maslow sigue siendo relevante para comprender las necesidades Humanas en la sociedad actual?
- ¿En qué medida crees que la Pirámide de Maslow puede influir en la forma en que se diseñan productos y servicios en la actualidad?
- ¿Crees que la Pirámide de Maslow puede ser aplicada de manera universal en todas las culturas y contextos?
- ¿Crees que la Pirámide de Maslow debería ser actualizada o modificada para reflejar mejor las necesidades de la sociedad actual?
- ¿En qué medidas crees que la tecnología y las redes sociales han afectado la jerarquía de necesidades propuestas?
- ¿Consideras que la Pirámide de Maslow es una herramienta efectiva para el desarrollo personal y el logro de la autorrealización en la sociedad actual?

- g. ¿Consideras que la satisfacción de las necesidades fisiológicas, como alimentación y vivienda sigue siendo una prioridad en la sociedad actual?
- h. ¿Crees que la pirámide de Maslow puede ser aplicada de manera individual o es más adecuada para analizar necesidades a nivel colectivo?
- i. ¿Consideras que la autoestima y el reconocimiento social son necesidades más importantes en la sociedad actual en comparación con las necesidades de seguridad?
- j. ¿En qué medida crees que la Pirámide de Maslow puede ser aplicada en entornos laborales y de desarrollo profesional?
- k. ¿Consideras que la Pirámide de Maslow puede ser aplicada en el contexto de la salud mental y el bienestar emocional?
- l. ¿Crees que la Pirámide de Maslow puede ser utilizada como base para el desarrollo de políticas y programas sociales?
- m. ¿Consideras que las necesidades de autorrealización propuestas por Maslow son alcanzables para la mayoría de las personas en la sociedad actual?
- n. ¿Crees que existen otras teorías más efectivas que la Pirámide de Maslow para comprender las necesidades humanas en la actualidad?
- o. ¿Consideras que la Pirámide de Maslow puede aplicarse a diferentes etapas de la vida, como la infancia, adolescencia o la vejez?

RESULTADOS

Se ha realizado el envío de un total de 76 encuestas, de las cuales se ha obtenido respuesta de 43, los resultados obtenidos de la encuesta realizada sobre la aplicación de la pirámide de Maslow en la actualidad son los siguientes:

En la pregunta 1, encontramos una respuesta predominante ya que el 70% opina que la pirámide de Maslow sigue siendo una herramienta útil para comprender las necesidades humanas, tan solo es un 10% el que opina que es obsoleta y no refleja las necesidades de la sociedad actual, y un restante 20% no está seguro/a de su respuesta.

En la pregunta 2, el 50% opina que la pirámide de Maslow sí debe de ser considerada en el diseño de productos y servicios para satisfacer necesidades humanas mientras que un 15% cree que no influye y un 30% no tienen una opinión formada al respecto.

En la pregunta 3, encontramos unos resultados más equiparados, donde el 45% cree que si se puede aplicar la pirámide de Maslow en diferentes culturas y contextos y un 30% que cree que no y por último un 25% que no cree estar seguro de su respuesta.

En la pregunta 4, el 60% de las personas cree que la pirámide de Maslow debe de ser actualizada para reflejar las necesidades actuales, un 15% cree que sigue siendo válida y un 25% no tienen una opinión formada al respecto.

En la pregunta 5, el 55% de las personas cree que la tecnología y las redes sociales han modificado la jerarquía de necesidades de Maslow en gran medida, el 20% cree que el impacto ha sido moderado, y el 25% cree que no ha alteado el impacto significativamente en la pirámide.

En la pregunta 6, el 65% si cree que la Pirámide de Maslow es una guía útil para el desarrollo personal y la autorrealización, el 15% cree que no es relevante el desarrollo y la autorrealización y el restante 20% no está seguro/a de la respuesta.

En la pregunta 7, encontramos que dos de las tres respuestas están bastante equiparadas, la creencia que las necesidades fisiológicas siguen siendo una prioridad fundamental ostenta un 45%, mientras que el 40% cree que las necesidades fisiológicas han sido reemplazadas por otras necesidades en la sociedad actual, y el restante 15% no está seguro/a de su respuesta.

En la pregunta 8, encontramos que el 60% de las personas creen que la pirámide de Maslow es útil tanto a nivel colectivo como a nivel individual, el 20% cree que es de manera individual y el restante 20% cree que es de manera colectiva 20%.

En la pregunta 9, existe un 75% contundente de personas que cree que la autoestima y el reconocimiento social son necesidades más relevantes en la sociedad actual, el 15% cree que la seguridad sigue siendo la más importante, y el restan 10% no tiene una opinión formada.

En la pregunta 10, el 66,7% de las personas cree que la Pirámide de Maslow es una herramienta útil para comprender las necesidades de los empleados en el entorno laboral, el 22,2% cree que tiene poca relevancia, y el restante 11,1% no está seguro/a de su respuesta.

En la pregunta 11, el 65% cree que la pirámide de Maslow puede ser aplicada para comprender las necesidades emocionales y de bienestar, el 15% cree que no es adecuada para abordar este tema y el 20% no tienen una opinión formada al respecto.

En la pregunta 12, el 55% cree que la pirámide puede ser una guía para el diseño de políticas y programas sociales, el 15% cree que no es aplicable y el restante 30% no está seguro/a de su respuesta.

En la pregunta 13, el 45% piensa que la mayoría de las personas pueden alcanzar la autorrealización según la Pirámide de Maslow, el 35% cree que es difícil alcanzar la autorrealización y el 20% restante no tienen una opinión formada al respecto.

En la pregunta 14, el 55% cree que existen teorías distintas a la pirámide de Maslow más efectivas en la actualidad, el 15% cree que sigue siendo una de las más relevantes para comprender las necesidades humanas y el restante 30% no está seguro/a de su respuesta.

En la pregunta 15, el 65% cree que la pirámide de Maslow es aplicable en diferentes etapas de la vida, el 20% no cree que sea adecuada para diferentes etapas y el 15% no tiene una opinión formada al respecto.

En general, los participantes de esta encuesta consideran que la Pirámide de Maslow sigue siendo relevante para comprender las necesidades humanas en la sociedad actual. También creen que la satisfacción de las necesidades fisiológicas sigue siendo una prioridad fundamental. Además, piensan que la Pirámide de Maslow puede ser aplicada tanto a nivel individual como colectivo, y que es una herramienta útil en el contexto laboral, de desarrollo profesional, y de salud mental y bienestar emocional.

Gracias al análisis del resultado de la encuesta realizada he podido detectar y diferenciar las necesidades actuales y necesidades pasadas, se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 3. Resultados de encuesta.

ACTUALES

Seguridad digital, la protección de la información personal en línea, la seguridad medioambiental y la seguridad emocional.

PASADAS

Seguridad física, como la protección contra peligros externos, la seguridad laboral y la estabilidad económica.

Conexión en línea a través de las redes sociales y las comunidades virtuales, así como la búsqueda de conexiones multiculturalmente diversas y relaciones offline significativas en la comunidad local.

Necesidad de pertenencia y a la importancia de las relaciones sociales y la conexión interpersonal.

Validación en las redes sociales, la construcción de una marca personal en línea, la expresión auténtica de uno mismo y la búsqueda de reconocimiento y satisfacción en el ámbito laboral.

Necesidad de ser valorado y reconocido por los demás, así como de la importancia de la autoestima y la confianza en uno mismo.

Desarrollo personal y el crecimiento a través de oportunidades de aprendizaje y desarrollo de habilidades, así como la necesidad de tener un impacto social y ambiental positivo.

Autorrealización como la búsqueda del potencial máximo, la creatividad y el logro personal.

Búsqueda de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la promoción de la salud y el bienestar integral, así como la exploración de la espiritualidad y el sentido de propósito en la vida.

Importancia de la autorrealización, el logro de metas personales y el desarrollo de habilidades individuales.

Necesidad de estar siempre conectado, la ansiedad por perderse información y la necesidad de validación social en plataformas digitales.

Necesidades fisiológicas son las más básicas y fundamentales, como la necesidad de alimentos, agua, sueño, refugio y satisfacción de las funciones biológicas.

Fuente: Elaboración propia

Los gráficos de las encuestas se encuentran en el **ANEXO A**.

11. Conclusión.

En conclusión, la aplicación de la pirámide de Maslow sigue siendo relevante en la actualidad como una herramienta útil para comprender las necesidades humanas y su impacto en la motivación y el bienestar. Aunque esta teoría fue desarrollada hace décadas, su aplicabilidad se extiende a diversos ámbitos de la vida, incluyendo la educación, la gestión empresarial, el desarrollo personal y la psicología.

En un mundo cada vez más complejo y exigente, comprender las necesidades básicas de los individuos sigue siendo fundamental para abordar los desafíos que enfrentamos en la sociedad actual. La pirámide de Maslow establece una jerarquía de necesidades que van desde las más básicas, como las fisiológicas (alimento, agua, refugio), hasta las más elevadas, como las necesidades de autorrealización y trascendencia.

Aplicar esta teoría implica reconocer que, para satisfacer las necesidades superiores, es fundamental asegurar la satisfacción de las necesidades más básicas. Por ejemplo, en el ámbito laboral, los empleados necesitan un salario justo y condiciones de trabajo adecuadas (necesidades fisiológicas y de seguridad) antes de poder alcanzar su pleno potencial y desarrollar su creatividad (necesidades de autorrealización).

Además, la pirámide de Maslow destaca que las necesidades no satisfechas pueden generar frustración y descontento, lo que puede afectar el bienestar y la productividad de las personas. Por lo tanto, su aplicación en la actualidad implica considerar las necesidades individuales de las personas y crear entornos que promuevan su satisfacción global.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que la pirámide de Maslow no es una teoría infalible y puede haber variaciones y diferencias culturales en la importancia otorgada a diferentes necesidades. Además, las personas pueden tener múltiples necesidades en diferentes niveles de la pirámide simultáneamente.

En resumen, la pirámide de Maslow sigue siendo una herramienta valiosa para comprender y abordar las necesidades humanas en la actualidad. Su aplicación adecuada puede contribuir al bienestar personal, la motivación y el desarrollo humano en diversos contextos, ayudando a construir entornos más saludables y satisfactorios tanto a nivel individual como colectivo.

BIBLIOGRAFIA

Abad, R. (2005) ¿Cómo evitar la fuga de los mejores empleados? Extraído el 3 de junio de 2023 de <http://www.navactiva.com/web/es/arrhh/doc/articulos/2005/06/50661.php?pag=2>

Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational behavior and human performance*, 4(2), 142-175.

Bühler, C. (1972). Charlotte Bühler. *Psychologie in Selbstdarstellungen*, 1.

Correro, R (2005). La mejora económica abre paso al salario emocional en la empresa. Extraído el 3 de junio de 2023 de http://www.cincodias.com/articulo/Sentidos/mejoraeconomica-abre-paso-salario-emocional-empresa/20051019cdscdicst_1/cds5se/

Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Editorial Mc Graw-Hill. Onceava edición.

Erikson, (1998) . *El ciclo completo de la vida*, Porto Alegre: Artmed, . p.27ss.

Erikson (1987) *Identidad, Juventud y Crisis*, Op. Cit., p. 92.

Erikson, (1987) *Identidad, Juventud y Crisi*, Op. Cit., p.72-74.

Erikson, (1971) *Infancia y juventud*, Op. Cit., p. 27-34.

Erikson, (1994) *Un modo de ver las cosas*. México: Fondo de Cultura Económica, 1994. p.535-537.

Gay, F. (2006). El salario emocional, clave para reducir el estrés. *Gestión práctica de riesgos laborales*, (33), 44-47.

Hamra, A. (2020). Pirámide de jerarquías en la empresa. *Perspectivas: Revista Científica de la Universidad de Belgrano*, 3(1), 195-199.

Jurist, S. (2019). A Business Application of Maslow's Hierarchy of Needs. Retrieved May, 1, 2020.

Koltko-Rivera, M. E. (2006). Rediscovering the later version of Maslow's hierarchy of needs: Self-transcendence and opportunities for theory, research, and unification. *Review of general psychology*, 10(4), 302-317.

- MacGregor, D. (1960).** The human side of enterprise (Vol. 21, No. 166.1960). McGraw-Hill: New York.
- Maslow, A. H. (1975).** Motivation and personality. Harper & Row.
- May, R., & Rogers, C. R. (1990).** Rollo May. The Carl Rogers Dialogues. London: Constable.
- Mayo, E. (1933).** The Hawthorne experiment. Classics of organization theory, 134-141.
- Paredes, R. (2006).** El salario emocional como herramienta productiva. Ponencia presentada en el Primer Encuentro Latinoamericano de Gestión Humana, Lima, Perú.
- Rogers, C. (1989).** Teoría humanista. Ed, 4, 79.
- Schwartz, B. (2015).** The paradox of choice. Positive psychology in practice: Promoting human flourishing in work, health, education, and everyday life, 121-138
- Saíz, E. (2001).** El Salario Emocional. Deusto en directo, (15), 56-59.

WEBGRAFIA

- https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/103647/PEREZ_PEREZ_LM%28161%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- <https://revistas.ub.edu.ar/index.php/Perspectivas/article/view/94/94>
- <https://www.linkedin.com/pulse/business-application-maslows-hierarchy-needs-suzy-jurist/>
- <https://www.psicologia-online.com/elton-mayo-y-los-experimentos-de-hawthorne-1951.html>
- <https://www.consultoriaprosos.com/la-teoria-de-maslow-y-el-aumento-de-la-productividad/>
- https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/85314/1/CultCuid_52-102-108.pdf
- <https://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html>
- <https://www.randstad.es/tendencias360/la-piramide-de-maslow-en-el-ambito-laboral/>
- <https://www.educaciontrespuntocero.com/recursos/piramide-de-maslow/>
- <https://gabinetsicologico.com/la-piramide-de-maslow/>

<https://botica.xyz/correlacion-de-la-piramide-de-maslow-con-la-salud-ocupacional/>

<https://factorialhr.es/blog/piramide-maslow-rrhh/>

<https://marcago.com/marketing/piramide-de-maslow/>

<https://medium.com/introducci%C3%B3n-a-la-psicolog%C3%ADa-ugr/criticas-a-la-pir%C3%A1mide-de-maslow-b49072041cef>

https://www.bbc.com/mundo/noticias/2013/09/130902_salud_piramide_maslow_aniversario_gtg

<https://unade.edu.mx/para-que-sirve-la-piramide-de-maslow/>

<http://davidtejo.com/2016/06/la-nueva-piramide-de-maslow-el-cambio-en-las-necesidades-basicas-en-el-siglo-xxi-y-su-influencia-en-el-lifestyle-actual/>

https://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-rocco_m/pdfAmont/cs-rocco_m.pdf

<https://www.redalyc.org/pdf/695/69520210.pdf>

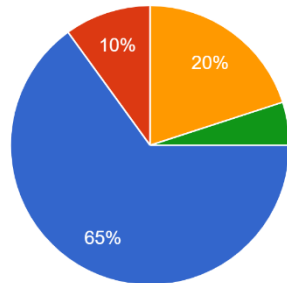
http://www.cincodias.com/articulo/Sentidos/mejoraeconomica-abre-paso-salario-emocional-empresa/20051019cdscdicst_1/cds5se/



ANEXO A

1. ¿Consideras que la Pirámide de Maslow sigue siendo relevante para comprender las necesidades humanas en la sociedad actual?

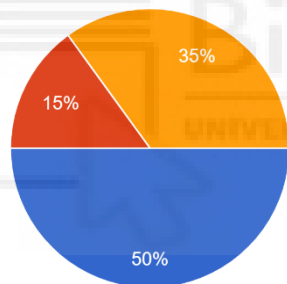
20 respuestas



- Sí, la Pirámide de Maslow sigue siendo una herramienta útil para comprender las necesidades humanas.
- No, la Pirámide de Maslow es obsoleta y no refleja las necesidades de la sociedad actual.
- No estoy seguro/a
-) Sí, la Pirámide de Maslow sigue siendo una herramienta útil para comprender las necesidades humanas.

2. ¿En qué medida crees que la Pirámide de Maslow puede influir en la forma en que se diseñan productos y servicios en la actualidad?

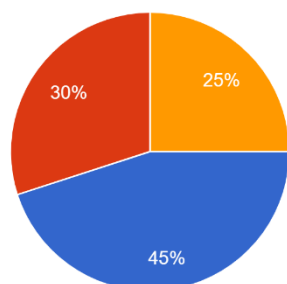
20 respuestas



- La Pirámide de Maslow debería ser considerada en el diseño de productos y servicios para satisfacer las necesidades humanas.
- La Pirámide de Maslow tiene poca influencia en el diseño de productos y servicios en la actualidad.
- No tengo una opinión formada al respecto.

3. ¿Crees que la Pirámide de Maslow puede ser aplicada de manera universal en todas las culturas y contextos?

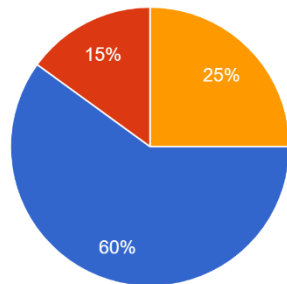
20 respuestas



- Sí, la Pirámide de Maslow puede ser aplicada en diferentes culturas y contextos.
- No, la Pirámide de Maslow es culturalmente sesgada y no se puede aplicar de manera universal.
- No estoy seguro/a.

4. ¿Crees que la Pirámide de Maslow debería ser actualizada o modificada para reflejar mejor las necesidades de la sociedad actual?

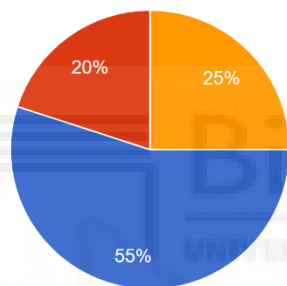
20 respuestas



- Sí, la Pirámide de Maslow necesita ser actualizada para reflejar las necesidades actuales.
- No, la Pirámide de Maslow sigue siendo válida y no requiere modificaciones.
- No tengo una opinión formada al respecto.

5. ¿En qué medida crees que la tecnología y las redes sociales han afectado la jerarquía de necesidades propuesta por Maslow?

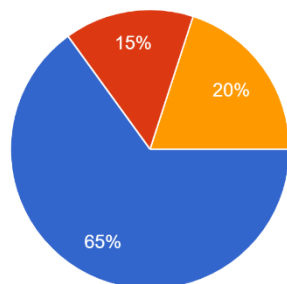
20 respuestas



- La tecnología y las redes sociales han modificado la jerarquía de necesidades de Maslow en gran medida.
- La tecnología y las redes sociales han tenido un impacto moderado en la jerarquía de necesidades de Maslow.
- La tecnología y las redes sociales no han alterado significativamente la jerarquía de necesidades de Maslow.

6. ¿Consideras que la Pirámide de Maslow es una herramienta efectiva para el desarrollo personal y el logro de la autorrealización en la sociedad actual?

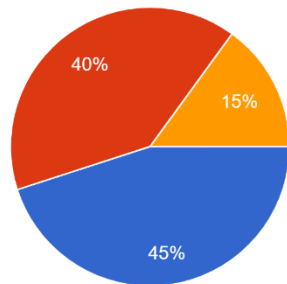
20 respuestas



- Sí, la Pirámide de Maslow es una guía útil para el desarrollo personal y la autorrealización.
- No, la Pirámide de Maslow no es relevante para el desarrollo personal y la autorrealización en la sociedad actual.
- No estoy seguro/a.

7. ¿Consideras que la satisfacción de las necesidades fisiológicas, como alimentación y vivienda, sigue siendo una prioridad en la sociedad actual?

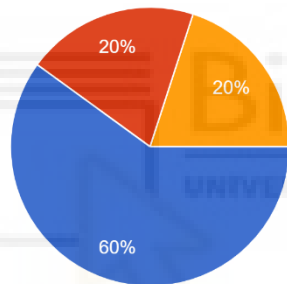
20 respuestas



- Sí, las necesidades fisiológicas siguen siendo una prioridad fundamental.
- No, las necesidades fisiológicas han sido reemplazadas por otras necesidades en la sociedad actual.
- No estoy seguro/a.

8. ¿Crees que la Pirámide de Maslow puede ser aplicada de manera individual o es más adecuada para analizar necesidades a nivel colectivo?

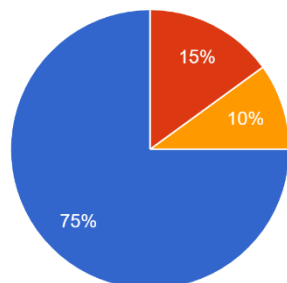
20 respuestas



- La Pirámide de Maslow es útil tanto a nivel individual como colectivo.
- La Pirámide de Maslow es más adecuada para analizar necesidades a nivel colectivo.
- La Pirámide de Maslow es más útil para analizar necesidades a nivel individual.

9. ¿Consideras que la autoestima y el reconocimiento social son necesidades más importantes en la sociedad actual en comparación con las necesidades de seguridad?

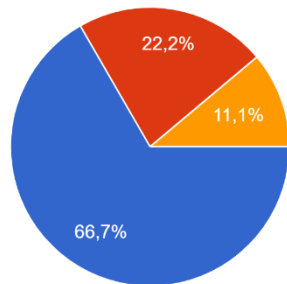
20 respuestas



- Sí, la autoestima y el reconocimiento social son necesidades más relevantes en la sociedad actual.
- No, las necesidades de seguridad siguen siendo más importantes en la sociedad actual.
- No tengo una opinión formada al respecto.

10. ¿En qué medida crees que la Pirámide de Maslow puede ser aplicada en entornos laborales y de desarrollo profesional?

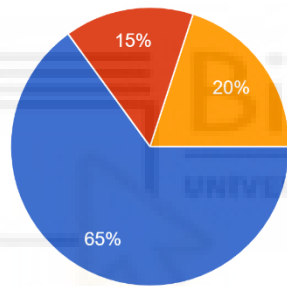
18 respuestas



- La Pirámide de Maslow es una herramienta útil para comprender las necesidades de los empleados en entornos laborales.
- La Pirámide de Maslow tiene poca relevancia en el contexto laboral y de desarrollo profesional.
- No estoy seguro/a.

11. ¿Consideras que la Pirámide de Maslow puede ser aplicada en el contexto de la salud mental y el bienestar emocional?

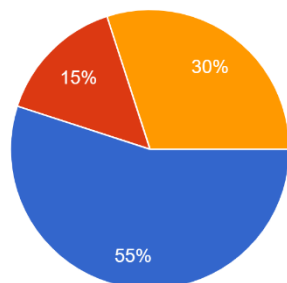
20 respuestas



- Sí, la Pirámide de Maslow puede ser aplicada para comprender las necesidades emocionales y de bienestar.
- No, la Pirámide de Maslow no es adecuada para abordar la salud mental y el bienestar emocional.
- No tengo una opinión formada al respecto.

12. ¿Crees que la Pirámide de Maslow puede ser utilizada como base para el desarrollo de políticas y programas sociales?

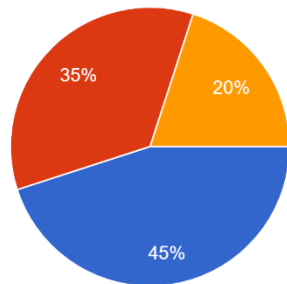
20 respuestas



- Sí, la Pirámide de Maslow puede ser una guía para el diseño de políticas y programas sociales.
- No, la Pirámide de Maslow no es aplicable en el desarrollo de políticas y programas sociales.
- No estoy seguro/a.

13. ¿Consideras que las necesidades de autorrealización propuestas por Maslow son alcanzables para la mayoría de las personas en la sociedad actual?

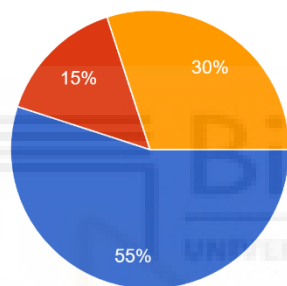
20 respuestas



- Sí, la mayoría de las personas pueden alcanzar la autorrealización según la Pirámide de Maslow.
- No, alcanzar la autorrealización es difícil para la mayoría de las personas en la sociedad actual.
- No tengo una opinión formada al respecto.

14. ¿Crees que existen otras teorías o modelos más efectivos que la Pirámide de Maslow para comprender las necesidades humanas en la actualidad?

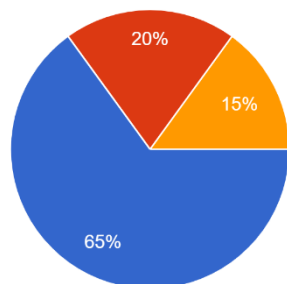
20 respuestas



- Sí, existen teorías o modelos más efectivos que la Pirámide de Maslow en la actualidad.
- No, la Pirámide de Maslow sigue siendo una de las teorías más relevantes para comprender las necesidades humanas.
- No estoy seguro/a.

15. ¿Consideras que la Pirámide de Maslow puede aplicarse a diferentes etapas de la vida, como la infancia, la adolescencia o la vejez?

20 respuestas



- Sí, la Pirámide de Maslow es aplicable en diferentes etapas de la vida.
- No, la Pirámide de Maslow no es adecuada para diferentes etapas de la vida.
- No tengo una opinión formada al respecto.

INDICE DE CONTENIDOS MULTIMEDIA

Ilustración	Fuente	Página
1	Motivation and Personality (1954)	2
2	Google Imágenes	5
3	Google Imágenes	6
4	Google Imágenes	11
5	Google Imágenes	14
6	Google Imágenes	15
7	Google Imágenes	15
8	https://www.linkedin.com/pulse/business-application-maslows-hierarchy-needs-suzy-jurist/	18
9	https://revistas.ub.edu.ar/index.php/Perspectivas/article/view/94/94	21

Tabla	Fuente	Página
1	https://www.redalyc.org/pdf/695/69520210.pdf	16
2	Elaboración propia	28
3	Elaboración propia	32

