



# **BASES DE ADMINISTRACIÓN**

**Licenciatura en Nutrición.**

1

**Profesor:**

**LAF Carlos Eduardo Morales Hernandez**

# UNIDAD 2: ESCUELAS DE LA ADMINISTRACIÓN

## TEMARIO

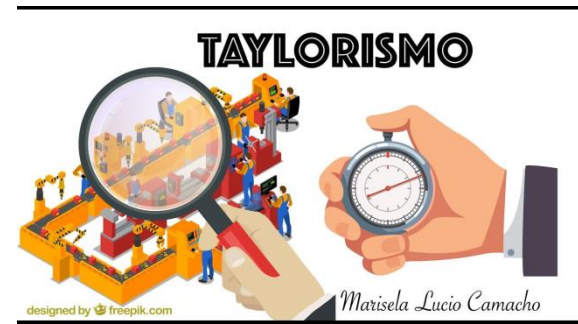
- 🌀 2.1 Escuela de las relaciones humana
- 🌀 2.2 Escuela estructuralista
- 🌀 2.3 Escuela de sistemas
- 🌀 2.4 Neo-Humano relacionismo

# 2.1 ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

## Antecedentes y origen

Estados Unidos después de la 1ª Guerra Mundial

- Efectos de la guerra (Gran depresión años 30)
- Abuso del Taylorismo



Gran desempleo y condiciones de explotación.

Reacciones: Huelgas para mejorar las jornadas de trabajo y prestaciones que al día de hoy siguen vigentes.

# 2.1 ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

- Antecedentes y origen

Las huelgas y protestas fueron el detonador para desarrollar una conciencia sobre la importancia de los seres humanos en la producción dentro de las industrias.

Se inician estudios sobre el factor humano, su motivación y su relación con la productividad.

Durante el siglo pasado, estas condiciones se repitieron y aparecieron corrientes humano-relacionistas que hoy, en el siglo xxi, de cada una de las cuales podemos aprender técnicas aplicables y vigentes.



# 2.1 ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

- Aparición de la escuela

En este clima de huelga y protestas y desempleo



Nacen las escuelas de relaciones humanas o humano relacionistas.

Autores más significativos

- ✓ Mary Parker Follet.= Enfoque psicológico de la administración
- ✓ Elton Mayo = campo científico de las relaciones humanas

Años después

- ✓ Kurt Lewin = Bases de técnicas de trabajo en equipo.



# 2.1 ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

- o Mary Parker Follet

Abierta crítica del taylorismo, pues afirmaba que Taylor sólo tomaba en cuenta aspectos mecanicistas y olvidaba aspectos psicosociales

**Mary Parker Follet consideró que**

*\* Lo esencial del trabajo directivo está en el uso de la autoridad y en su forma de coordinar al grupo humano.*

*\* Las organizaciones y su dirección están en "conflicto" permanente*



**TEORÍA DEL  
CONFLICTO DE  
MARY PARKER  
FOLLET**

## ¿Qué es el conflicto?

**El conflicto es la diferencia de intereses u opinión entre 2 partes.**

# 2.1 ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

- Teoría del Conflicto de Mary Parker Follet

Según la teoría de Taylor, todo se podía contemplar en los manuales, lo que es una **falacia**, pues en la práctica hay muchos asuntos y situaciones que implican ajustes continuos a los proyectos de empresa y el cumplimiento de metas y objetivos.

Parker señala **3 formas de resolver los problemas de la organización:**

**Predominio**

**Compromiso** (acuerdos insanos)

**Conflicto constructivo**

## 2.1 ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

- Teoría del Conflicto de Mary Parker Follet

**Predominio** →

El jefe decide, lo que fortalece el autoritarismo de la dirección = Solo una persona gana. Es la solución mas simple. Solo 1 queda satisfecho.

**Compromiso (acuerdos insanos)** →

En las organizaciones, los departamentos se hacen concesiones mutuas, lo cual constituye una práctica insana = Nadie queda realmente satisfecho.

**Conflicto constructivo** →

Es tarea del jefe convocar continuamente a juntas para coordinar la acción colectiva = Todos se reúnen y encuentran una solución satisfactoria para todos.



# 2.1 ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

## ○ Elton Mayo y los estudios de Hawthorne

Elton Mayo fue el autor más destacado en el campo científico de las relaciones humanas. Es científico porque realizó **3** diferentes experimentos para sacar sus conclusiones.

Estos experimentos fueron realizados en la **WESTERN ELECTRIC COMPANY** en Hawthorne Illinois. Esta empresa era gigantesca con 40,000 trabajadores en líneas de producción.

Antes de que Elton Mayo realizara sus experimentos. **Se realizó un experimento inicial.**



# 2.1 ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

## Estudio previo a Elton Mayo en la WE

Observación, con registros rigurosos, de la relación entre varios elementos fisiológicos y la efectividad del trabajo



Aplicaron variaciones en la iluminación y registraron sus resultados en la producción.



Aumento de iluminación =  
Aumento en Productividad

Disminución de luz =  
Aumento de Productividad

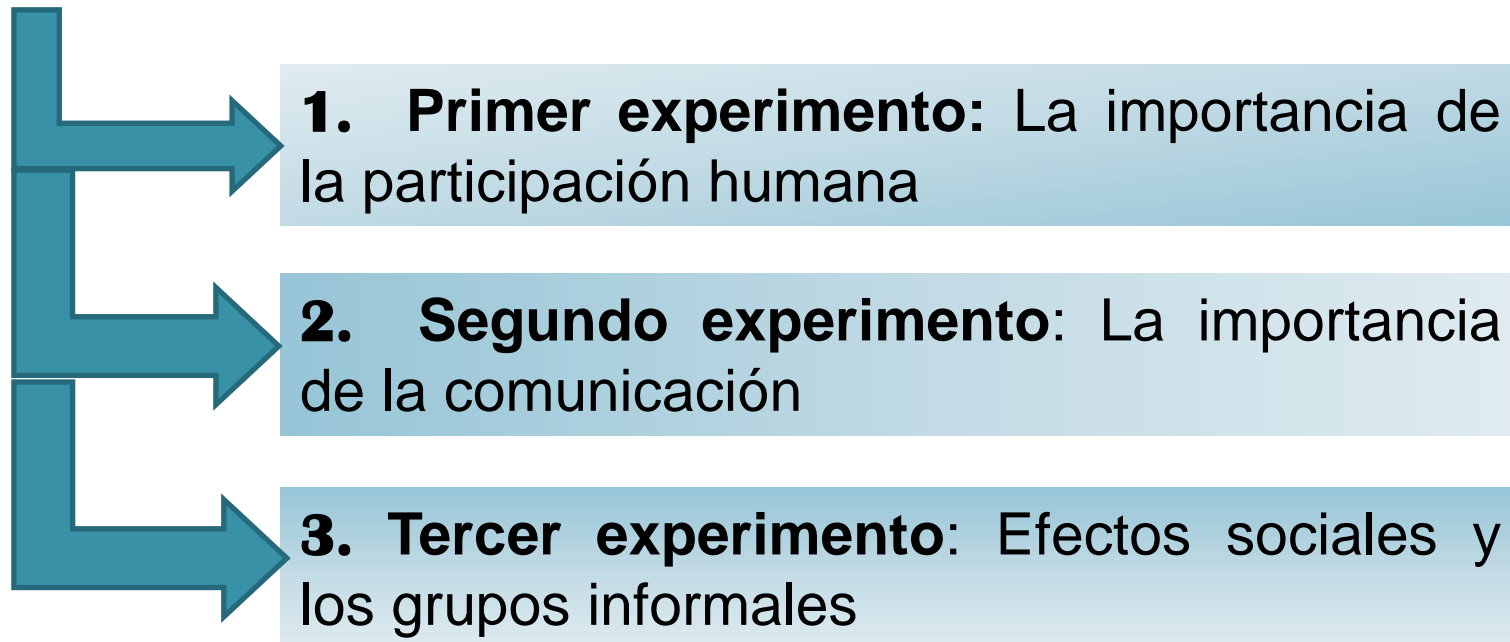


**El estudio reveló incongruencias, por lo que se decide llamar a Elton Mayo y sus colaboradores.**

## 2.1 ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

Lo primero que hicieron Elton Mayo y sus colaboradores fue reconocer que estaban ante un **fenómeno administrativo importante**. A partir de su entrada, se realizaron tres experimentos fundamentales para la administración.

Estos son:

- 
- 1. Primer experimento:** La importancia de la participación humana
  - 2. Segundo experimento:** La importancia de la comunicación
  - 3. Tercer experimento:** Efectos sociales y los grupos informales

## 2.1 ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

- **Primer experimento:** La importancia de la participación humana (1927)

Se escogen **6** personas

Encargado que servía como orientador en lugar de un supervisor (autoritario)

Se hizo en 12 periodos y se hicieron cambios:

- Salarios
- Tiempo de descanso
- Refrigerios
- Jornadas mas cortas

# 2.1 ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

## Conclusiones del Primer experimento

1. Trabajaban con mas tranquilidad y sin temor al encargado.
2. Ambiente de trabajo mas satisfactorio.
3. Desarrollo de relaciones sociales.
4. Operarios se motivaban entre ellos y se desarrollaron lideres.

Mayo detecta que la mala autoridad se debía al estilo autoritario de los jefes de grupo mientras que la WE consideraba que sus jefes eran perfectos.

## 2.1 ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

- **Segundo experimento: La importancia de la comunicación.**

Entrevista a 22,000 operarios.

Entrevistador externo para no contaminar los resultados.

¿qué opina de la empresa?, ¿qué opina de la gerencia?, ¿qué opina de su supervisor?, ¿y de sus compañeros? entre otras

Empleados abrigaban profundos rencores contra la organización y, más que nada, contra los supervisores

# 2.1 ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

## ○ Conclusiones del Segundo Experimento

1. Los sentimientos, estados de ánimo y factores subsecuentes ejercen una influencia decisiva sobre la productividad.
2. Se descubrió que la entrevista servía de terapia porque la gente se desahogaba al hablar de su problema y lograba una "descarga emocional" que "calmaba sus tensiones emocionales".
3. El experimento demostró que junto a los sentimientos personales existen "actitudes grupales"

## 2.1 ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

- **Tercer experimento: Efectos sociales y los grupos informales**

Observaron las variaciones de la productividad: **incentivos económicos y el efecto de las relaciones sociales sobre la productividad.**

1. Los incentivos económicos tienen poca repercusión sobre la productividad debido a las ideas de los trabajadores, quienes piensan que sólo son mecanismos que favorecen a la empresa.

2. Los trabajadores mantienen una estrecha relación entre sí; generan valores, creencias y una cultura o visión general con ideas iguales, en la mayoría de los trabajadores, sobre lo que es la empresa



## 2.1 ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

### ○ Conclusiones del Tercer Experimento

*"Ni las relaciones formales de autoridad y colaboración ni los incentivos económicos determinan la conducta, sino que surgen relaciones espontáneas de amistad entre los miembros, muy independientes de las prescripciones oficialmente establecidas. Los trabajadores no están desorganizados, sino que constituyen grupos sociales muy estrechamente relacionados que determinan la conducta individual y establecen normas y valores."*



Grupos FORMALES

Grupos INFORMALES

## 2.1 ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

### ○ Conclusiones del Tercer Experimento

Grupos FORMALES

Jerarquías de autoridad y funciones de cualquier organización, sin importar el tamaño.

Grupos INFORMALES

Relación social de las personas en la empresa (organización). Con el tiempo surgen líderes, valores compartidos, reglas de comportamiento y tradiciones. También surgen subgrupos formados por amistad, sexo, religión, sentimiento de clase

## 2.1 ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

### ○ ANÁLISIS CRÍTICO DE ELTON MAYO

- La participación es fundamental para integrar al trabajador a la compañía, y a sus resultados.
- La comunicación de un equipo de trabajo es básica. Todo administrador —director, jefe y supervisor— requiere mejorar la comunicación si quiere formar un equipo de trabajo entre sus miembros.
- La clasificación de los grupos en formales e informales es un conocimiento fundamental del administrador profesional, si desea llevar a la empresa a sus objetivos y misión.

# 2.1 ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

## ○ ESCUELAS POSTERIORES A MAYO: KURT LEWIN

Después de Elton Mayo, se realizaron múltiples estudios sobre los aspectos sociológicos y psicológicos del individuo y los grupos de trabajo.

Equipos de trabajo alteran el comportamiento individual de los sujetos.

<https://www.youtube.com/watch?v=5SVtDKPKLpw>

Kurt Lewin

Técnicas de dinámica de grupos

Liderazgo del administrador debe cambiar de acuerdo al entorno para llevar a los grupos a lograr sus objetivos.

## 2.2 ESCUELAS ESTRUCTURALISTAS

# CONCEPTOS BÁSICOS

**Por estructuralismo se entiende:**

El estudio sociológico de las diferentes formas de organización social, patrones establecidos de interacción, visión (forma de pensar) y elementos de estratificación social (clases y jerarquías), así como las funciones de sus miembros por sexo, edad y posición social, con el fin de conocer cómo operan, cambian, se adaptan y/o se destruyen las organizaciones sociales.

## 2.2 ESCUELAS ESTRUCTURALISTAS

### CONCEPTOS BÁSICOS

**Sistema de autoridad:** La autoridad es el elemento más común y estable de las organizaciones, pues en éstas existe una forma de gobierno aunque cambie el sistema de toma de decisiones. La autoridad recae donde está el conocimiento

**El término organización:** Se refiere a entidades o instituciones establecidas, así como a la manera en que se estructuran: divisiones por funciones, jerarquías o grupos sociales

## 2.2 ESCUELAS ESTRUCTURALISTAS

### CONCEPTOS BÁSICOS

**Estructura del comportamiento funcional:** Es el estudio de la organización, desde el punto de vista de la división del trabajo, de los papeles (roles) que debe desempeñar y de los comportamientos reales de los miembros de la organización.

**La estructura de formalización o burocratización:** Es el grado en que una organización se rige por normas o reglas establecidas

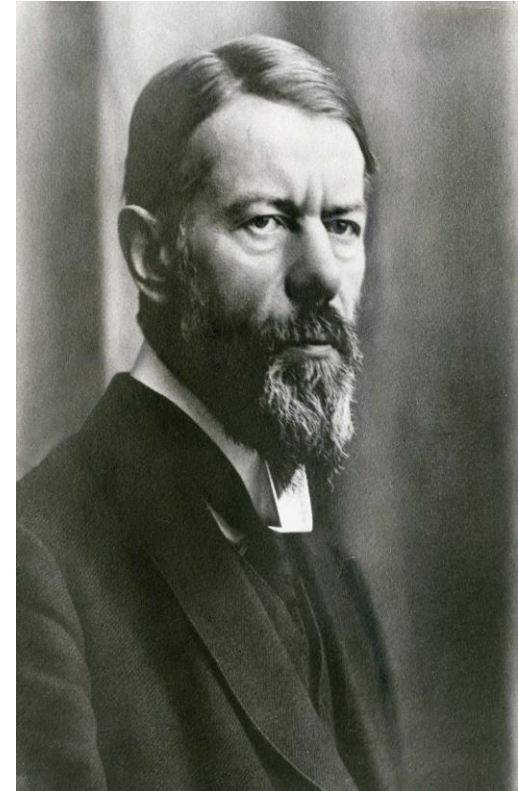
## 2.2 ESCUELAS ESTRUCTURALISTAS

### PRINCIPALES EXPONENTES: MAX WEBER

Estudió a fondo los fenómenos económicos y administrativos, la sociedad, la cultura y el papel de la religión en el desarrollo de un país.

Desarrolló la ética religiosa (moral) desempeña un papel fundamental en la visión de los individuos en relación con los negocios.

Sobre administración pública, Max Weber desarrolló un modelo ideal.





## 2.2 ESCUELAS ESTRUCTURALISTAS

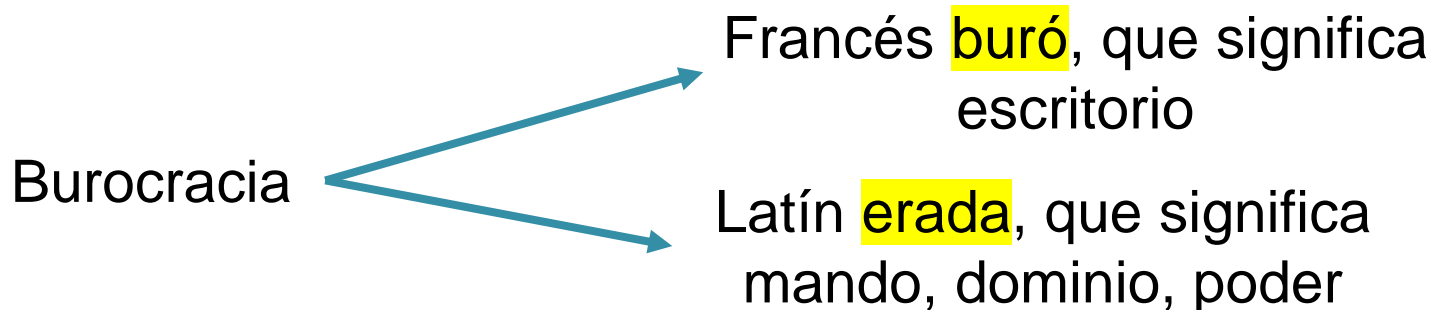
### APORTACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

Las aportaciones más significativas en la teoría administrativa son:

- Concepto de burocracia
- Modelo ideal de burocracia
- Clasificación de la autoridad

#### Concepto de Burocracia

Weber entendió por burocracia al conjunto de personas que trabajan en el sector público nacional, regional o municipal y que tienen un conocimiento técnico para llevar los asuntos públicos.



## 2.2 ESCUELAS ESTRUCTURALISTAS

### APORTACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

#### Modelo Ideal de Burocracia



## 2.2 ESCUELAS ESTRUCTURALISTAS

### APORTACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

#### Modelo Ideal de Burocracia

##### División del trabajo

Dividir el trabajo total en operaciones similares, lo que a su vez implica la rigurosa fijación formal de las subtarefas y deberes de cada eslabón de la organización: formalización, estructuración y organización.

##### Jerarquía de autoridad

La organización debe estructurarse en una jerarquía de autoridad.

Todo empleado debe estar sujeto al control y supervisión de un superior.

## 2.2 ESCUELAS ESTRUCTURALISTAS

### APORTACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

#### Modelo Ideal de Burocracia

Reglas que definen la responsabilidad y la labor

La labor debe regirse por normas y políticas que emanen de la dirección. Weber escribió que las órdenes deben ser precisas, claras y sencillas, y han de determinar las competencias o ámbito legal de actuación y su responsabilidad.

Actitud objetiva del administrador público

Debe ser imparcial, sin ira ni apasionamiento político. La administración pública debe ser una carrera profesional e institucional.

## 2.2 ESCUELAS ESTRUCTURALISTAS

### APORTACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

#### Modelo Ideal de Burocracia

Calificación  
técnica

Todo miembro de una organización debe tener una calificación técnica, es decir, una competencia laboral, y, en la medida que acumule méritos y experiencia, tendrá la posibilidad del ascenso

Evitar la  
corrupción

Debe existir una clara INFORMACIÓN de los ingresos de los servidores públicos, de tal forma que en cualquier momento un empleado público pueda justificar su patrimonio y su nivel de vida

# 2.2 ESCUELAS ESTRUCTURALISTAS

## APORTACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

### Concepto de Autoridad

La posibilidad de imponer la voluntad de una persona sobre el comportamiento de otras.

Weber clasificó a la autoridad:

Legal

Carismática

Tradicional



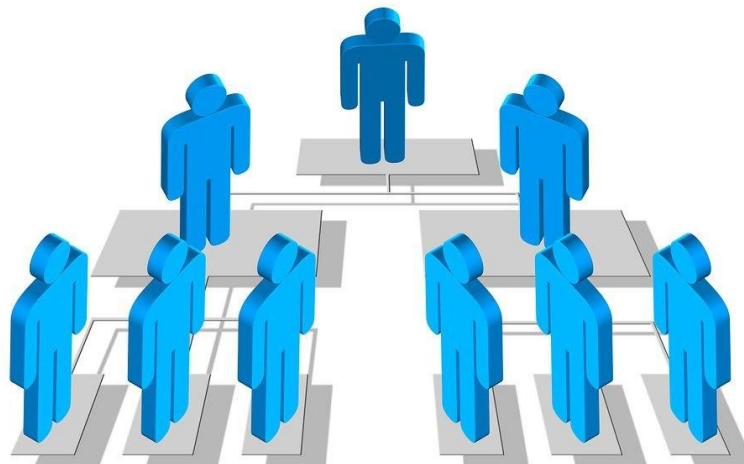
## 2.2 ESCUELAS ESTRUCTURALISTAS

### APORTACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

#### Concepto de Autoridad

##### Autoridad Legal

Tiene origen en el orden establecido. Considera que la fuente más importante de la autoridad en las organizaciones administrativas es de tipo legal, pues todas por definición, tienen un orden establecido y reglas generales formuladas, sin considerar a las personas.



## 2.2 ESCUELAS ESTRUCTURALISTAS

### APORTACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

#### Concepto de Autoridad

##### Autoridad Carismática

Literalmente, carisma significa gracia especial dada por la naturaleza a alguien; también es una característica personal para influir sobre otros.





## 2.2 ESCUELAS ESTRUCTURALISTAS

### APORTACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

#### Concepto de Autoridad

##### Autoridad Tradicional

Este tipo de autoridad procede de la creencia en las instituciones sociales creadas por las estructuras culturales de un pueblo, comunidad.

Por ejemplo, al cura se le respeta por lo que es, independientemente de que el individuo tenga cualidades carismáticas.

En la empresa, al jefe se le respeta por su poder legal y por la tradición cultural en que se nos educa para respetar a cualquier autoridad.



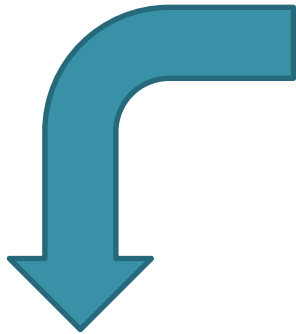
## 2.2 ESCUELAS ESTRUCTURALISTAS

### APLICACIONES DE WEBER EN LA TEORÍA ADMINISTRATIVA DEL SIGLO XXI

Su clasificación de autoridad es fundamental, sobre todo en cuanto a la autoridad carismática y tradicional, porque en la práctica a la gente se le respeta por sus cualidades psicológicas carismáticas y/o por el respeto a la institución del concepto jefe, sin importar que el titular sea una persona correcta o grosero.

El modelo ideal de administración pública aún es una guía que puede orientar tanto a los gobiernos municipales como federales; obviamente, como toda disciplina, la administración pública ha evolucionado y adecuado a los tiempos

## 2.3 ESCUELA DE SISTEMAS



**Concepto Sistema:** Conjunto de elementos íntimamente relacionados para un fin determinado, o combinación de cosas o partes que forman un conjunto unitario y complejo.

La teoría de sistemas revolucionó los enfoques administrativos existentes. Estudia las organizaciones como sistemas sociales inmersos en otros sistemas que se interrelacionan y se afectan entre sí.



## 2.3 ESCUELA DE SISTEMAS



El origen de este enfoque se remonta a las concepciones aristotélicas de causa y efecto, y de que todo entero forma parte de otro mayor

La teoría moderna de sistemas se desarrolló gracias a Ludwig Von Bertalanffy, quien señaló que no existe elemento físico o químico independiente; todos los elementos están integrados en unidades relativamente interdependientes.



## 2.3 ESCUELA DE SISTEMAS

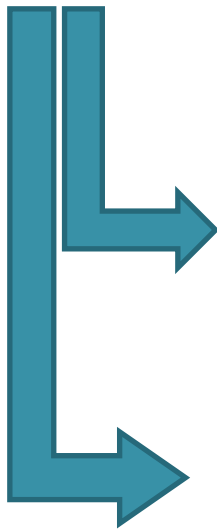
### CLASIFICACIÓN DE LOS SISTEMAS

- **Por el grado de interacción con otros sistemas:** abiertos y cerrados
- **Por su composición material y objetiva:** abstractos y concretos
- **Por su capacidad de respuesta:** pasivos, activos y reactivos
- **Por su movilidad interna:** estáticos, dinámicos, homeostáticos y probabilísticos
- **Por la predeterminación de su funcionamiento:** determinísticos y dependientes
- **Por su grado de dependencia:** independientes e interdependientes

## 2.3 ESCUELA DE SISTEMAS

NO HAY SISTEMA TOTALMENTE CERRADO NI ABIERTO

Otra clasificación fundamental para entender la teoría de los sistemas es la que los divide de acuerdo con la composición material y objetiva de sus elementos, en abstractos y concretos.



Un sistema abstracto es:

Aquel donde todos sus elementos son conceptos. Por ejemplo, los numéricos, los idiomas y las doctrinas filosóficas.

Un sistema concreto es:

Aquel donde al menos dos de sus elementos son objetos.

## 2.3 ESCUELA DE SISTEMAS

### ELEMENTOS DE LOS SISTEMAS

En todo sistema encontramos, como mínimo, cuatro elementos para su existencia



## 2.3 ESCUELA DE SISTEMAS

### DEFINICIÓN DE LOS ELEMENTOS DE LOS SISTEMAS EN LA EMPRESA

**Insumo(s):** abastecen al sistema de lo necesario para que cumpla su misión; por ejemplo, capital, personal, materia prima.

**Proceso(s):** es la transformación de los insumos, de acuerdo con ciertos métodos propios, con sistemas que son subsistemas; ejemplo: producción, ventas, finanzas y contabilidad; etcétera.

**Producto(s):** es el resultado del proceso

**Retroalimentación(es):** recibir la evaluación o aceptación de los productos o servicios por el medio ambiente para corregir procesos. Se utilizan varias retroalimentaciones, como auditorías externas, encuestas, análisis de quejas, etcétera



## 2.3 ESCUELA DE SISTEMAS

### MODELO DE ORGANIZACIÓN EL ENFOQUE DE SISTEMAS

Se ha reconocido a la escuela estructuralista como primer marco teórico de la administración que empleó el enfoque de sistemas sociales a partir de estructuras.

La aplicación de los conceptos del enfoque de sistemas a las organizaciones sociales ha llevado a crear modelos que facilitan su estudio y comprensión, desde el administrativo-funcional.

## 2.3 ESCUELA DE SISTEMAS

### MODELO DE ORGANIZACIÓN EL ENFOQUE DE SISTEMAS

A continuación, analizaremos otros enfoques de la administración basados en la teoría de sistemas, con la finalidad de que se entienda mejor el funcionamiento de las organizaciones desde esta perspectiva.



### MODELO DE KATZ Y KAHN



Daniel Katz & Robert Kahn(1966)

## 2.3 ESCUELA DE SISTEMAS

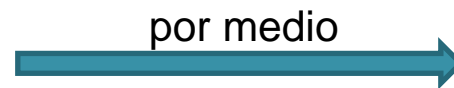
### MODELO DE KATZ Y KAHN

Estos autores ven la organización como un sistema abierto con los siguientes elementos:

- \* Insumos
- \* Productos o servicios
- \* El funcionamiento de la organización como proceso

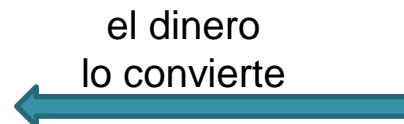
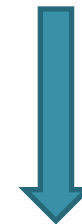
Una empresa requiere de materias primas, recursos financieros y otros energéticos (insumos) para generar sus productos o servicios

Materia prima, salarios, pago de otros energéticos, etc



**funcionamiento  
continuo  
cíclico**

Funcionamiento o actividad ordenada de un proceso.



el dinero  
lo convierte

Vende sus productos (los convierte en dinero)

# 2.3 ESCUELA DE SISTEMAS

[https://www.youtube.com/watch?v=ZD\\_g5eah\\_-l](https://www.youtube.com/watch?v=ZD_g5eah_-l)

## MODELO DE KATZ Y KAHN



## 2.3 ESCUELA DE SISTEMAS

[https://www.youtube.com/watch?v=ZD\\_g5eah\\_-I](https://www.youtube.com/watch?v=ZD_g5eah_-I)

### MODELO DE KATZ Y KAHN

Katz y Kahn señalan que el funcionamiento organizativo se lleva a cabo gracias a la interrelación de cinco subsistemas internos

Subsistema de producción

Mediante el cual se lleva a cabo la transformación de insumos e información a productos

Subsistema de apoyo

En el caso de una empresa o una organización social, los directivos deben apoyar, asesorar y servir: procurar todo lo necesario a los operadores del sistema.

Subsistema mantenimiento

Se encarga de vincular el elemento humano a los objetivos del sistema

## 2.3 ESCUELA DE SISTEMAS

### MODELO DE KATZ Y KAHN

Subsistemas de adaptación

Ajustar el sistema a los cambios del ambiente para evitar que se interrumpa la entrada de insumos y la exportación de productos del sistema

Subsistema de dirección

Compuesto por el ciclo de las actividades necesarias para coordinar, controlar y dirigir los demás subsistemas por medio de estructuras administrativas, reguladoras y de autoridad

## 2.4 NEO-HUMANO RELACIONISMO

### IMPORTANCIA DEL ENFOQUE (CONCEPTOS CLAVE)

El comportamiento humano en la empresa es determinante

Por desgraciada, algunos estudiosos de la ingeniería industrial consideran que el problema de las empresas es eminentemente **tecnológico**, de **máquinas o sistemas**, y que los **aspectos sociales y humanos son secundarios**.

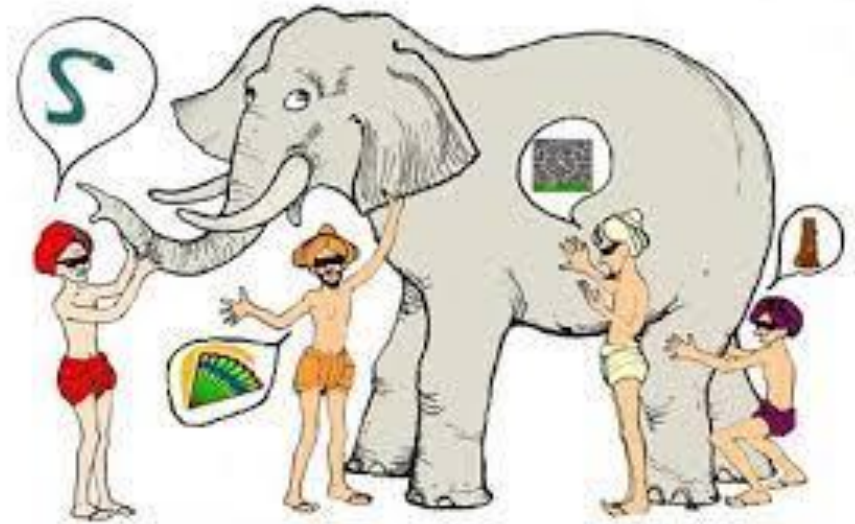


Psicólogos y sociólogos, que establecen que el problema es en exclusiva **humano**; por su parte, los financieros señalan que el problema no es técnico ni humano, sino **económico**. **El alto directivo y el administrador requieren una visión amplia, enriquecida por todas las teorías.**

## 2.4 NEO-HUMANO RELACIONISMO

### PARÁBOLA DEL ELEFANTE

**Se cuenta que en la selva había un grupo con tres ciegos que se toparon con un elefante.**



Bases de administración

**El primer ciego**, al tocarle la oreja al elefante, dijo: "Es una alfombra áspera pero carnosa."

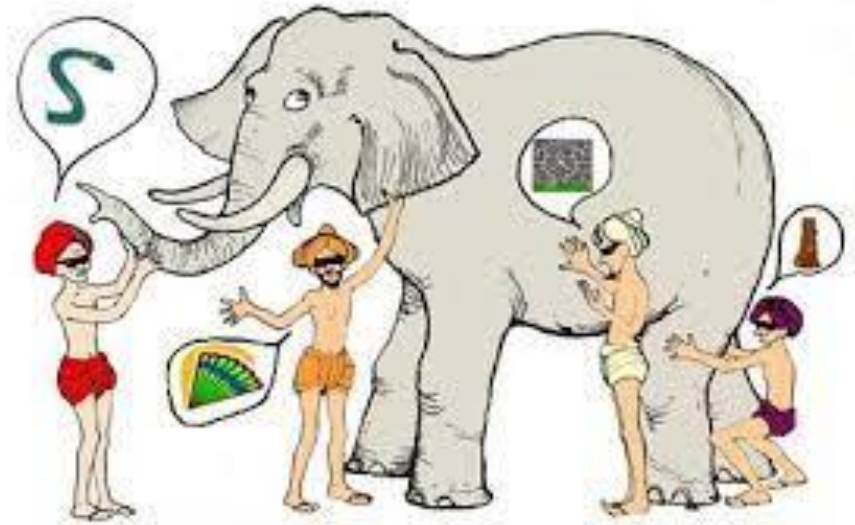
**El segundo**, tomando la trompa, exclamó: "¡Yo tengo la verdad! Es un tubo recto y hueco."

**Y el tercero**, quien se topó con una de las patas delanteras: "Es una columna poderosa y firme."



## 2.4 NEO-HUMANO RELACIONISMO

### PARÁBOLA DEL ELEFANTE



Bases de administración

Los problemas de las empresas son integrales y no parciales, por lo que no deben apreciarse fragmentariamente, como los ciegos de la parábola, que sólo ven una pequeña parte del elefante. Si como administradores estudiamos los enfoques y las teorías aisladamente, no llegaremos a ver el todo: debemos contar con una visión holística (completa).

## 2.4 NEO-HUMANO RELACIONISMO

### IMPORTANCIA DEL ENFOQUE (CONCEPTOS CLAVE)

La escuela neohumano relacionista es un conjunto de teorías desarrolladas durante los años 50 y 60 que analizan el comportamiento humano en el trabajo desde una perspectiva individual, señalando la **MOTIVACIÓN** como clave principal para mejorar la productividad y determina el éxito en las empresas



## 2.4 NEO-HUMANO RELACIONISMO

### CONCEPTO DE MOTIVACIÓN

**LATIN -> MOVERÉ = TODO LO QUE PROVOCA NUESTRO COMPARTAMIENTO PARA SATISFACER NECESIDADES Y QUE DE ALGUNA FORMA SON LAS FUERZAS DE LA CONDUCTA HUMANA**



Las motivaciones son eminentemente personales

## 2.4 NEO-HUMANO RELACIONISMO

### CONCEPTO DE MOTIVACIÓN



FRUSTACIÓN ES UN ESTADO MENTAL, LAS REACCIONES A LA FRUSTACIÓN MÁS COMUNES SON:

**Agresión:** Energía que se descarga sobre el objeto frustrante

**Negativismo:** Pesimismo por no lograr las metas.

**Evasión:** Huir o alejarse del objeto frustrante y de la realidad

**Fantasía:** Escape de la realidad por medio de ideas irreales

**Regresión:** Volver a etapas ya superadas.

**Aislamiento:** Evitar el contacto con los demás.

# 2.4 NEO-HUMANO RELACIONISMO

## TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

### Representantes destacados

**Abraham Maslow.- + IMPORTANTE**

Aldous Huxley  
John B Watson



# 2.4 NEO-HUMANO RELACIONISMO

## TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

### Abraham Maslow

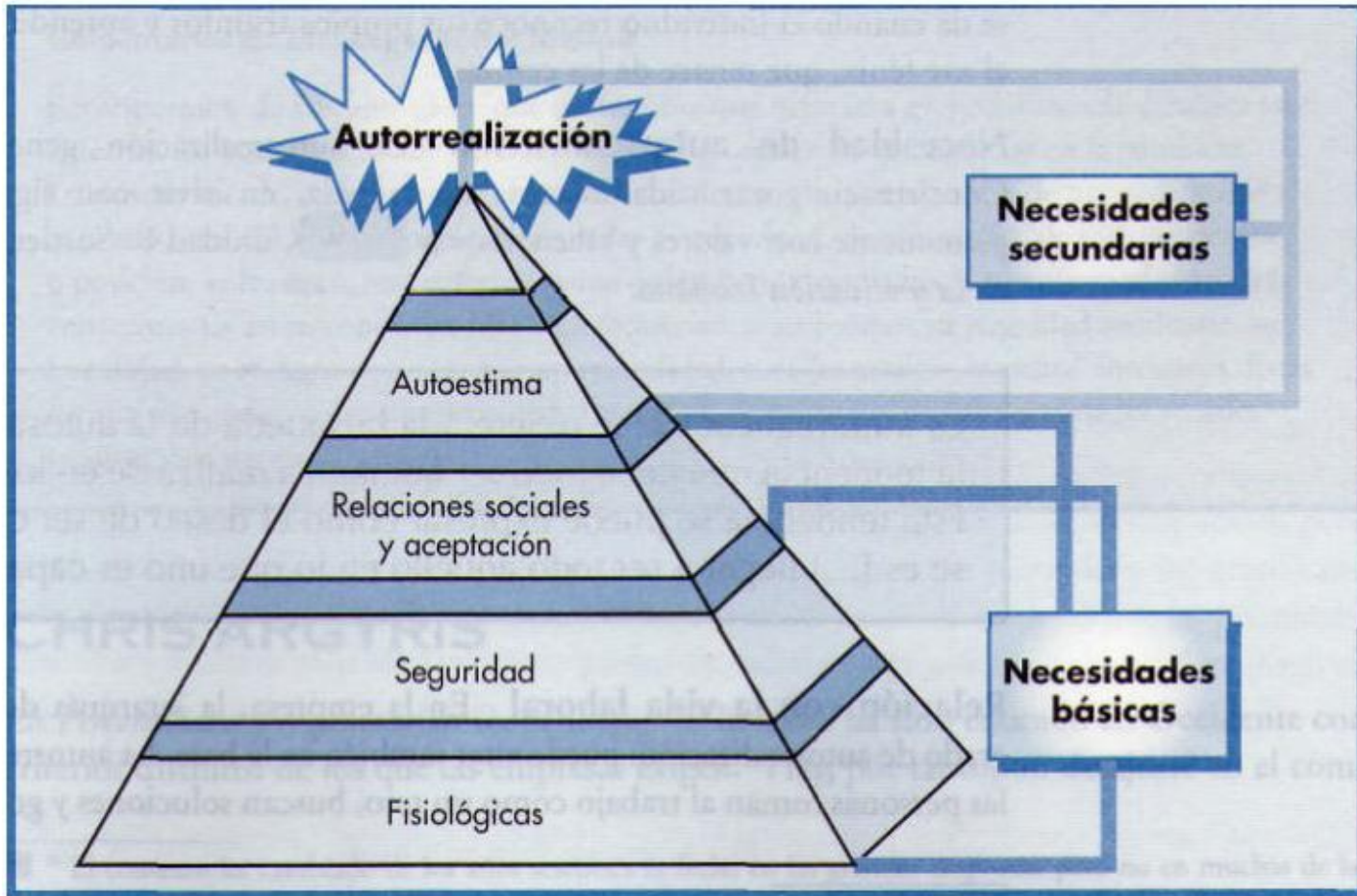


- Psicólogo Estadounidense
- Postuló teoría de la motivación más aceptada y es la **JERARQUIA DE NECESIDADES**
- Es decir la motivación se origina en las necesidades y esas necesidades influye en el comportamiento
- La motivación de las personas depende de las 5 clases **PIRAMIDE**

<https://youtu.be/xK9PbpoGAgA>

## 2.4 NEO-HUMANO RELACIONISMO

### TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN



• FIGURA 9.1 Pirámide de Maslow.

Abraham Maslow

## 2.4 NEO-HUMANO RELACIONISMO

### TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

#### Abraham Maslow

- **Necesidades Fisiológicas (biológicas)**

En la medida en que no se satisfagan, van a obstruir la atención de otras necesidades.





## 2.4 NEO-HUMANO RELACIONISMO

### TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

#### Abraham Maslow

- **Necesidades Fisiológicas (biológicas) –  
Relación con la vida laboral**

Las jornadas de trabajo excesivas generan **estrés**, y la mala programación del tiempo para comer puede afectar la salud de los trabajadores.

Laborar en un lugar insalubre provoca enfermedades, así como la falta de ejercicio: colesterol elevado, mala circulación, etcétera.



## 2.4 NEO-HUMANO RELACIONISMO

### TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

#### Abraham Maslow

- **Necesidades Seguridad**

Maslow dice que, una vez cubiertas las necesidades biológicas o fisiológicas, se requiere una estabilidad emocional producida tanto por nosotros como por un ambiente social ordenado, libre de amenazas y peligros presentes o latentes.



#### Relación con la vida laboral

Un jefe amenazante, una empresa con constantes recortes de personal y con un grado de desorden en las directrices generales provoca inseguridad y problemas psicosomáticos

# 2.4 NEO-HUMANO RELACIONISMO

## TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

### Abraham Maslow

- **Necesidades Afectivas y Sociales**

Todo individuo tiene necesidad de pertenecer a un grupo social y ser aceptado por sus semejantes. Hay un axioma que dice: toda persona quiere pertenecer a algo más importante que él.



Interviene en los niveles de motivación y de productividad individual y grupal

## 2.4 NEO-HUMANO RELACIONISMO

### TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

#### Abraham Maslow

- **Necesidades de Autoestima**

El ser humano requiere de amor propio y tener una buena imagen de su ser; es decir, aceptarse a sí mismo sin caer en el autoengaño. Muchas personas no se tienen fe (autoestima) y por eso no inician cosas superiores, se limitan. En ocasiones somos nuestro propio enemigo.



## 2.4 NEO-HUMANO RELACIONISMO

### TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

#### Abraham Maslow

- **Necesidades de Autoestima – Relación con la vida laboral**

Reconocimiento público de los jefes sobre sus colaboradores es un mecanismo que refuerza la autoestima. El nivel óptimo de autoestima se da cuando el individuo reconoce sus propios triunfos y aprende de sus fracasos; es como el ave fénix, que renace de las cenizas.



## 2.4 NEO-HUMANO RELACIONISMO

### TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

#### Abraham Maslow

- **Necesidades de Autorrealización**

La autorrealización se refiere a la búsqueda de la autosatisfacción; es decir, la tendencia que tiene todo ser humano a realizarse en lo que es en potencia



## 2.4 NEO-HUMANO RELACIONISMO

### TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

#### Abraham Maslow

- **Necesidades de Autorrealización –Relación con la vida laboral**

La jerarquía de autoridad no indica el grado de autorrealización: puede estar también en la base. La autorrealización se logra cuando las personas toman al trabajo como un reto, buscan soluciones y gozan su ejecución y grado dificultad; cuando utilizan sus capacidades en forma plena hay una integración completa con la empresa, con sus objetivos, se vive la misión de la empresa y se comparte su visión. En todo esto se presenta la autorrealización.