

Materia: Bases de Administración

Carrera: Nutrición.

Cuatrimestre: 6° Cuatrimestre.

Alumna: Angela Dileri Ballinas Altuzar

Catedrático: Karina Maricruz Perez



Para el estudio del comportamiento humano, nos podemos encontrar diferentes teorías, pero en este caso hablaremos de tres teorías, las cuales son:

- Teoría de Abraham Maslow: la cual nos explicara la función de la pirámide y cuáles son las necesidades que cada nivel tiene.
- Teoría X y Y: esta es una teoría, pero se divide en la teoría X y en la teoría Y, las cuales nos expondrán diferentes tipos de liderazgo y funciones
- Teoría burocrática: la cual nos dice una cual es la forma de organización humana que se basa en la racionalidad, conforme a la adecuación de los medios a los objetivos pretendidos, con el fin de garantizar la máxima eficiencia en la búsqueda de esos objetos.

Esto nos ayudara para comprender cada una de las funciones de cada teoría, ya que es muy importante saber cómo estas pueden ver reflejadas en las bases de administración y en el entorno laboral que puede haber.

A continuación desarrollaremos a detalle cada una de las teorías, en si se realizara una descripción de cada teoría y observaremos cuales son las características que pueden diferenciar una de otra.

## TEORIA DE ABRAHAM MASLOW

La teoría de las necesidades humanas fue desarrollada por Abraham Maslow el cual fundó la corriente psicológica conocida como: “ psicología humanista”, en los años 40 y 50. escribió en el 1943 la obra “Una teoría sobre la motivación humana” de 1943, la cual tuvo un gran alcance no solo en el campo de la psicología, sino también en el ámbito del marketing y la publicidad. En su Pirámide, Maslow enumera y jerarquiza una serie de necesidades humanas. formuló que después de satisfacer las necesidades básicas , las personas desarrollan deseos más elevados. Según Maslow, las personas tienen una tendencia innata hacia la realización y, para escalar el nivel de la pirámide, deben primero empezar por satisfacer las necesidades básicas y desde ahí ascender progresivamente a las que nos hacen sentir auto-realizados .

Además, Maslow explica en su teoría que solamente las necesidades no satisfechas influyen en el ánimo y comportamiento de las personas, ya que las necesidades satisfechas no generan conductas distintas. Y, por otro lado, no todas las personas sienten necesidades de autorrealización. Se trata más bien de una conquista de carácter personal.

Las necesidades pueden buscar satisfacerse a través de tres tipos de comportamientos: el constructivo, donde, además de satisfacerlas las personas que nos rodean, se benefician; el destructivo, donde se consiguen satisfacer las necesidades pero no todo el mundo se beneficia y el comportamiento fallido, donde no se logran satisfacer las necesidades.

Los 5 niveles de la Pirámide de Maslow, son:

- Necesidades básicas: Tienen que ver con las fisiológicas y necesarias para la supervivencia como el respirar, beber agua, alimentarse, dormir, evitar el dolor o mantener regulada la temperatura corporal.
- Necesidades de seguridad y protección: Se refieren a sentirse seguro y protegido entendiéndose esto con lo relativo a la seguridad física y de salud y la necesidad de contar con la seguridad de recursos como una vivienda.

- Necesidades sociales: Las necesidades sociales son las que tienen que ver con nuestras relaciones de amistad y pareja, así como también el contar con aceptación social.
- Necesidades de estima: Las necesidades de estima pueden ser de dos tipos: alta y baja. La estima alta tiene que ver con la necesidad del respeto a uno mismo, incluyendo sentimientos tales como confianza, logros, independencia y libertad; mientras que la estima baja refiere al respeto de las demás personas como la necesidad de atención, aprecio, reconocimiento o estatus
- Autorrealización: Tiene que ver con la necesidad psicológica más elevada del ser humano.

Según Maslow, al satisfacer esta necesidad es que la persona encuentra una justificación o un sentido válido a la vida. Se llega a ésta cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados, al menos hasta cierto punto.

## **TEORIA X y Y**

La teoría de las expectativas sugiere que una persona actúa de una manera según la creencia de que logrará la recompensa. Douglas McGregor, conocido teórico del comportamiento en el liderazgo, describió en El lado humano de las organizaciones una teoría sobre los comportamientos de los directivos, a los cuales denominó X e Y. Teoría X.

La teoría X se basa en un estilo de administración tradicional, estricto y rígido. La creencia principal de este modelo es que las personas son un simple medio de producción. Los directivos consideran que los trabajadores sólo se mueven por motivaciones económicas, rehúyen de las responsabilidades, necesitan ser dirigidos y poseen métodos deficientes de trabajo. En este modelo se implanta un estilo de liderazgo en el que los superiores crean esquemas de trabajo, diseñan los objetivos, instruyen a los trabajadores y controlan que las tareas se desarrollen como ellos desean.

Teoría Y.

La teoría Y, obedece a un comportamiento más actual y cada vez más utilizado. La creencia de este estilo de liderazgo es que los trabajadores se esfuerzan, se auto dirigen, se motivan y se organizan por sí mismos. El trabajo para ellos es algo natural, por lo que siempre muestran su lado más competente y creativo. Este estilo permite que el trabajador impulse su aprendizaje y desarrolle un crecimiento personal y profesional. En este caso, los líderes o superiores creen que, otorgando las condiciones y herramientas adecuadas, sus empleados desempeñarán las funciones que les corresponden de manera correcta. Consideran, además, que la satisfacción de realizar un trabajo bien hecho, es un factor motivador. Cabe destacar que ninguna de las teorías funciona por sí sola, sino que hay que establecer un estilo que combine ambas.

## **TEORIA BUROCRATICA**

La burocratización significa prevalencia creciente de un tipo racional y formal de organización. “Administración burocrática” significa ejercicio del control basado en el conocimiento, rasgo que es lo que la hace específicamente racional.

La teoría de la burocracia de Weber expone cuatro principios de legitimación que permiten distinguir los tipos de dominación:

- **Carácter legal de normas y reglamentos:** La burocracia es una organización compuesta por una serie de normas y reglamentos, los cuales se establecen por escrito.
- **Máxima división del trabajo:** La organización de los cargos sigue el principio jerárquico de modo que cada cargo está bajo el control y supervisión de un superior, y cada funcionario es responsable ante su superior de sus decisiones y acciones y de las de sus subordinados.
- **Profesionalización y racionalidad:** Se considera el empleo como una carrera que se desarrolla de acuerdo con un sistema de promociones establecido en función de la antigüedad o la capacidad y conocimientos técnicos.

- Impersonalidad: Los actos administrativos, las decisiones y las reglas se formularán y registrarán por escrito y el funcionario ideal cumple su tarea con un espíritu de formalidad impersonal. Según Weber, desde un punto de vista técnico la experiencia demostraría en forma universal que la organización administrativa de tipo burocrático puro es capaz de proporcionar el más alto grado de eficacia.

La burocracia ideal de Weber, trató de formular un tipo ideal de administración burocrática. No es un modelo empírico del funcionamiento burocrático, ni es resultado de un promedio de las características de todas las burocracias existentes.

En conclusión, cada una de las teorías estudiadas nos dice que, la estima alta tiene que ver con la necesidad del respeto a uno mismo, incluyendo sentimientos como confianza, logros, independencia y libertad; mientras que la estima baja refiere al respeto de las demás personas como la necesidad de atención, aprecio, reconocimiento o estatus, por otro lado, la autorrealización tiene que ver con la necesidad psicológica más elevada del ser humano.

Por otro lado, la teoría de la burocracia de Weber expone 3 principios de legitimación que permiten distinguir los tipos de dominación: Carácter legal de normas y reglamentos, Máxima división del trabajo, entre otros.

En el caso de la teoría de X y Y en donde se expone dos diferentes tipos de liderazgo y el funcionamiento que estos tienen, así mismo como estas se pueden reflejar en el comportamiento del ser humano y del área laboral.