



- Nombre del alumno: Carlos Sarahin López López
- Docente: Lic. Karina Maricruz Pérez Guillén
- Carrera: nutrición
- Cuatrimestre: 6to
- Materia: bases de administración

COMITÁN DE DOMINGUEZ CHIAPAS, A JUNIO 2020

Introducción

En la administración es importante seguir una teoría para que esta ayude a conseguir los objetivos y exista un modelo a seguir ya que sin esto no habría una buena organización y todos trabajarían por su lado, en el siguiente ensayo hablaremos acerca de la teoría de las necesidades humanas de Abraham Maslow que es importante para la motivación y alcanzar la autorrealización, también hablaremos acerca de la teoría X y Y que habla sobre la conducta del ser humano dentro de la empresa y a que grupo pertenece así también como los tipos de dirección de esta teoría.

Teoría de las necesidades de Maslow

Abraham Maslow es pionero de la motivación, la personalidad y el desarrollo humano lo cual lo asocia a la psicología humanística que, en el siglo XX junto con las dos olas de la psicología, psicodinámico y conductual fueron desarrolladas. La teoría de las necesidades humanas de Maslow que tiene sus raíces en las ciencias sociales y fue utilizada ampliamente en la psicología clínica, hoy en día se ha convertido en una de las principales teorías en el campo de la motivación, la gestión empresarial y el desarrollo y comportamiento organizacional.

La teoría propone una jerarquía de 5 necesidades ascendente de acuerdo a las necesidades del individuo con el objetivo de lograr la motivación para alcanzar la autorrealización. A medida que se cumplen las necesidades estas logran cambiar la necesidad de individuo mismo por lo que debe ascender a otro escalón de la pirámide ya que esta necesidad ha quedado satisfecha. Las cinco categorías de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel. Maslow también distingue estas necesidades en “deficitarias” fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de “desarrollo del ser” auto-realización. La diferencia distintiva entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al que hacer del individuo.

(Angarita, 2007)

Necesidades fisiológicas: son de origen biológico y están orientadas hacia la supervivencia del hombre; se consideran las necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio.

Necesidades de seguridad: cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades orientadas hacia la seguridad

personal, el orden, la estabilidad y la protección. Dentro de estas necesidades se encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal.

Necesidades de amor, afecto y pertenencia: cuando las necesidades de seguridad y de bienestar fisiológico están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y están orientadas, a superar los sentimientos de soledad y alienación. En la vida diaria, estas necesidades se presentan continuamente cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o simplemente asistir a un club social.

Necesidades de estima: cuando las tres primeras clases de necesidades están medianamente satisfechas, surgen las llamadas necesidades de estima orientadas hacia la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas se sienten seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor.

Necesidades de auto-realización: son las más elevadas y se hallan en la cima de la jerarquía; Maslow describe la auto-realización como la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona "nació para hacer", es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir.

(Angarita, 2007)

Teoría X y Y

Esta teoría fue creada por Mc Gregor en la que se identifica un contrapuesto en la conducta de los trabajadores de la empresa los cuales se representa por la X aquellas con una actitud reactiva y la Y con una actitud proactiva.

Estilo de dirección aplicable a la Teoría X:

La dirección ante personas de estas características ha de estar basada en un estilo de dirección autoritario con autoridad formal delimitada, donde la dirección señala a cada uno lo que debe hacer y cómo hacerlo, marca los tiempos de realización del trabajo, dicta unas normas estrictas a seguir, consiguiendo que los trabajadores hagan los esfuerzos necesarios

para evitar ser sancionados (No se motiva, no se delega responsabilidades, no son participativos).

Estilo de dirección aplicable a la Teoría Y:

El estilo de dirección que se dará en este caso, es una dirección participativa y democrática que proporcionara las condiciones para que las personas puedan alcanzar los propios objetivos al tiempo que se alcanzan los objetivos de la empresa. Los directores deben dar confianza, información y formación, facilitando la participación de los empleados en la toma de decisiones, así como en la negociación de los objetivos a conseguir. Se delegan responsabilidades. La Teoría Y es difícil de aplicar en trabajos de producción en masa si bien es fácil de aplicar trabajos de dirección y profesionales.

(Romero)

Teoría burocrática

La teoría de la burocracia se puso en práctica en la administración hacia la década de 1940 debido a las circunstancias siguientes:

Oposición y contradicción, de la teoría clásica y de la teoría de relaciones humanas, para presentar un enfoque global integrado y totalizador de los problemas organizacionales.

La necesidad de encontrar un modelo de organización racional capaz de caracterizar todas las variables involucradas, así como también el comportamiento de sus integrantes.

El creciente tamaño y la complejidad de las empresas exigía modelos organizacionales mejor definidos.

El modelo burocrático de Max Weber fue profundamente estudiado y analizado en todas sus características. Ofrecía varias ventajas, ya que el éxito de las burocracias en nuestra sociedad se debe a innumerables causas. Con todo, la racionalidad burocrática, el desconocimiento de las personas que participan de la organización y los propios dilemas de la burocracia, señalados por Weber, constituyen problemas que este tipo de organización no consigue resolver de modo adecuado.

Conclusión

Es importante conocer estas teorías ya que contribuyen a nuestro buen comportamiento en la sociedad y dentro de una empresa con la cual podemos llegar a un objetivo siguiendo los

modelos teóricos que son importante en la administración de una empresa, ya sea en el cargo desempeñado, la primer teoría que recibe el nombre de necesidades básicas me ha llamado la atención ya que se trata de cubrir la necesidades para la supervivencia desde las básicas hasta otras más complejas de manera jerárquica para lograr la autorrealización.

Bibliografía

Angarita, J. R. (2007). *TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW* .

Romero, D. J. (s.f.). *TEORIA X E Y*.