

Materia.

Bases de administración

Trabajo.

Ensayo

Alumna.

Perla de Belén Cáceres Rodríguez.

Lic.

Karina Maricruz Pérez

6°cuatrimestre de la licenciatura en nutrición.

Comitán de Domínguez a 16 de Mayo de 2020.

## TEORÍAS.

### INTRODUCCIÓN.

Abraham Maslow, se asocia tradicionalmente con la psicología humanista, con un trabajo pionero en el área de la motivación, la personalidad y el desarrollo humano. En 1943, Maslow propone su "Teoría de la Motivación Humana" la cual tiene sus raíces en las ciencias sociales y fue ampliamente utilizada en el campo de la psicología clínica; a su vez, se ha convertido en una de las principales teorías en el campo de la motivación, la gestión empresarial y el desarrollo y comportamiento organizacional.

Douglas McGregor fue una figura ilustre de la escuela administrativa de las relaciones humanas de gran auge en la mitad del siglo pasado. cuyas enseñanzas, tienen aún hoy bastante aplicación a pesar de haber soportado el peso de cuatro décadas de teorías y modas gerenciales. McGregor en su obra «El lado humano de las organizaciones» describió dos formas de pensamiento de los directivos a los cuales denominó teoría X y teoría Y. Los directivos de la primera consideran a sus subordinados como animales de trabajo que sólo se mueven ante el yugo o la amenaza, mientras que los directivos de la segunda se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar.

La teoría burocrática surge en la década de los cuarenta, a partir de los estudios derivados de la Sociología de la burocracia de Maximilian Carl Emil Weber nacido en Erfurt, 21 de abril de 1864 y fallecido en Múnich, 14 de junio de 1920.

### DESARROLLO

Teoría de Maslow. Conocida como; la "Teoría de la Motivación Humana", propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas. Esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. De acuerdo a este modelo, a medida que el hombre satisface sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo, considerando que solo cuando una necesidad está razonablemente satisfecha, se disparará una nueva necesidad. 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 quehacer del individuo

1. Necesidades fisiológicas: 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.

Ahora bien, la teoría X y Y, como ya se ha mencionado antes, fue escrita por McGregor. La teoría X, se asume que los individuos tienen tendencia natural al ocio y que el trabajo es una forma de castigo. Las premisas de esta teoría dicen, que el ser humano medio no le gusta trabajar y evitará a toda costa hacerlo. Que las personas necesitan que las fuercen, controlen, dirijan y amenacen con castigos para que se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa. A diferencia de la teoría Y, consideran que las personas encuentran en su empleo una fuente de satisfacción y que se esforzarán siempre por lograr los mejores resultados para la organización. Señala que no es necesaria la coacción, la fuerza o las amenazas para que los individuos se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa, y que la mayoría de las personas poseen un alto grado de imaginación, creatividad e ingenio que permitirá dar solución a los problemas de la organización.

Ahora, la teoría de la burocracia, es una forma de organización humana que se basa en la racionalidad, en la adecuación de los medios a los objetivos pretendidos, con el fin de garantizar la máxima eficiencia en la búsqueda de esos objetivos. A pesar ello la burocracia es conocida para algunos pensadores de ciencias políticas como una organización grande y llena de trabas, con trámites excesivos y morosos. En ella se indica un tipo de organización que asegura que el comportamiento de los empleados sea predecible mediante la racionalización de todas sus actividades laborales.

## CONCLUSIÓN.

Como ya leímos, cada una de las teorías, tiene su propio criterio, en la teoría de Maslow, se enfoca en la motivación humana, qué cosas les motiva a las personas, para poder hacer algo. En cambio, en la teoría X y Y, son 2 conceptos distintos, en la primera, describe a las personas como ociosas, sin motivación, sin ganas y sin ideas para hacer correctamente su trabajo. Y en la segunda, todo lo contrario, dice que las personas son creativas, son trabajadoras, etc. Y en la teoría burocracia, este me llamó mucho la atención, ya que este dice que las empresas, deben seguir como ciertas normas, que deben seguir los empleados, para laborar correctamente. Como, por ejemplo, que cada empleado, debe tener un jefe, y, por ende, debe haber únicamente una relación jefe-empleado. Así como un sinfín de reglas a seguir.

(Viadett, 2012)

## Bibliografía

Viadett, G. (5 de Julio de 2012). *Administración y organización empresarial*. . Obtenido de <https://sites.google.com/site/empresmin10/teoria-de-la-burocracia>