



GARCIA ROBLES XIMENA CAROLINA

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

Licenciatura en Nutrición

BASES DE ADMINISTRACION

Tapachula, Chiapas

26 de julio del 2025

Conclusión

Las teorías de la motivación desarrolladas por la escuela neohumanista relacionista reflejan cierta flexibilidad en la forma en que las organizaciones entienden el rol del trabajador. No solo se le considera un componente productivo, sino también una persona con sentimientos, valores, necesidades y objetivos que inciden directamente en su desempeño laboral.

Cada teoría analizada ofrece una perspectiva única para analizar la motivación humana. Maslow destaca una jerarquía de necesidades; Alderfer sugiere un modelo más flexible; Herzberg distingue entre lo que conduce a la satisfacción y lo que precede a la insatisfacción; McClelland explica cómo las experiencias moldean nuestras necesidades primarias; y McGregor revela cómo la visión de un líder para sus empleados puede influir en su comportamiento y productividad.

En conclusión, la motivación no es un fenómeno único ni estático. Es un proceso dinámico, influenciado por múltiples factores internos y externos. Comprender las distintas teorías que la explican permite a los líderes y administradores tomar decisiones más acertadas y empáticas, enfocadas en el bienestar integral de las personas dentro del ámbito organizacional.

CUADRO COMPARATIVO

ESCUELA NEO-HUMANO RELACIONISTA DE LA ADMINISTRACIÓN



AUTOR	TEORIA Y DESCRIPCION	APLICACIÓN ACTUAL
Abraham Maslow	Teoría de la Jerarquía de las Necesidades. Establece 5 niveles de necesidades: fisiológicas, seguridad, afiliación, estima y autorrealización. Las personas buscan satisfacer estas necesidades en orden ascendente.	Se aplica en organizaciones al diseñar beneficios laborales: sueldos justos (fisiología), estabilidad (seguridad), clima laboral (afiliación), reconocimiento (estima) y oportunidades de desarrollo (autorrealización).
Clayton Alderfer	Teoría ERG: Reduce las necesidades de Maslow a tres grupos: Existencia, Relación y Crecimiento. A diferencia de Maslow, no es jerárquica rígida; se puede retroceder entre niveles.	Utilizada en empresas para atender simultáneamente diferentes tipos de necesidades del personal, sin seguir un orden lineal, permitiendo más flexibilidad en la gestión del talento.
Frederick Herzberg	Teoría de los Dos Factores: Divide los factores en motivacionales (logros, reconocimiento) y de higiene (salario, condiciones laborales). Los primeros generan satisfacción; los segundos evitan insatisfacción.	En el diseño de puestos y programas de incentivos. Las empresas promueven el reconocimiento y el desarrollo personal, además de garantizar buenas condiciones laborales.
David McClelland	Teoría de las Necesidades Aprendidas: Identifica tres motivaciones dominantes: logro, afiliación y poder. Cada persona tiene una de estas como dominante según su aprendizaje.	Se aplica en selección de personal y liderazgo. Por ejemplo, líderes con alta necesidad de poder y logro son idóneos para cargos ejecutivos o estratégicos.
Douglas McGregor	Teoría X y Teoría Y: Describe dos visiones del ser humano en el trabajo. Teoría X: trabajadores son perezosos y deben ser controlados. Teoría Y: trabajadores son responsables y buscan autorrealizarse.	Fundamenta el estilo de liderazgo. Muchas organizaciones actuales adoptan la Teoría Y, promoviendo la confianza, autonomía y participación del trabajador.

preguntas

1. ¿Qué aprendí de estos temas?

Descubrí que la motivación en el trabajo está profundamente arraigada en las necesidades humanas, las emociones, la percepción del trabajo y el crecimiento personal, en lugar de basarse únicamente en recompensas económicas o castigos. Todas las teorías de la escuela relacional neohumana me mostraron diferentes maneras en que las personas pueden sentirse motivadas a comportarse y cooperar en una organización. algunas personas buscan seguridad, mientras que otras buscan reconocimiento o crecimiento, y es importante tener en cuenta estas diferencias para liderar con mayor eficacia. Estas teorías reflejan una visión más estratégica, humana y empática de la administración.

2. ¿En qué o cómo me puede servir conocer estos temas?

Comprender estos temas puede ayudarme en muchos aspectos de mi vida académica, profesional y personal. En el ámbito laboral, me permitirá comprender mejor el comportamiento de los equipos, determinar qué puede desmotivar a una persona y crear estrategias de liderazgo, comunicación y gestión del talento más efectivas. Puedo usar estas habilidades para crear un ambiente laboral más positivo y productivo si alguna vez ocupo un puesto directo o de coordinación.

Introducción

Uno de los mayores desafíos en el campo del comportamiento y la administración organizacional ha sido comprender qué impulsa a las personas a actuar, cooperar en su trabajo y alcanzar sus objetivos. A lo largo del siglo XX, las teorías clásicas centradas en la estructura, el control y la eficiencia comenzaron a verse cuestionadas por enfoques más centrados en la persona. En este contexto, surge la escuela relacional neohumanista, que amplía y retoma las aportaciones de la escuela de las relaciones humanas, incorporando conceptos de la psicología humanista y motivacional. Analizar estas teorías no sólo nos ayuda a entender cómo ha evolucionado el pensamiento administrativo, sino que también nos muestra cómo sus principios siguen siendo relevantes y se utilizan en el diseño de políticas organizacionales, el liderazgo eficaz, la motivación de los empleados y una cultura positiva en el lugar de trabajo.

bibliográfica

- BASES DE ADMINISTRACION, Universidad del sueste biblioteca digital plataforma UDS. Licenciaturas en nutrición .Comitán de Domínguez, Chiapas. Enero-Abril 2025.
- ifeder. (2022, 15 diciembre). Escuela neohumano relacionista. Lifeder. <https://www.lifeder.com/escuela-neohumano-relacionista/>