



Mi Universidad

Mapa conceptual

Alexa Paola Bermúdez Fernández

2do Parcial

Bases de administración

Alejandro Aguilar Morales

Nutrición

6to cuatrimestre

Comitán de Domínguez, Chiapas a 13 de junio del 2025

NEO-HUMANO RELACIONISMO

¿Qué es la escuela neohumano relacionista?

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

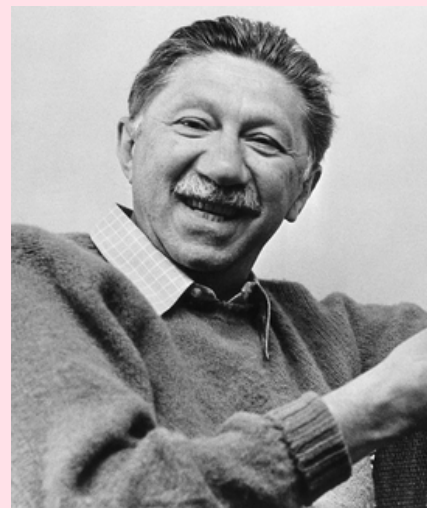


Características

- Esta escuela contiene conceptos de la teoría de las relaciones humanas y del estructuralismo, aunque de forma actualizada.
- Presenta una mayor satisfacción en las técnicas de control utilizadas para las relaciones.
- Se centra en aumentar la productividad de los trabajadores como base para aumentar la eficiencia.
- Defiende la imposición de objetivos como incentivo a la motivación.
- Defiende una mayor participación de los trabajadores.

Abraham Maslow (1908-1978)

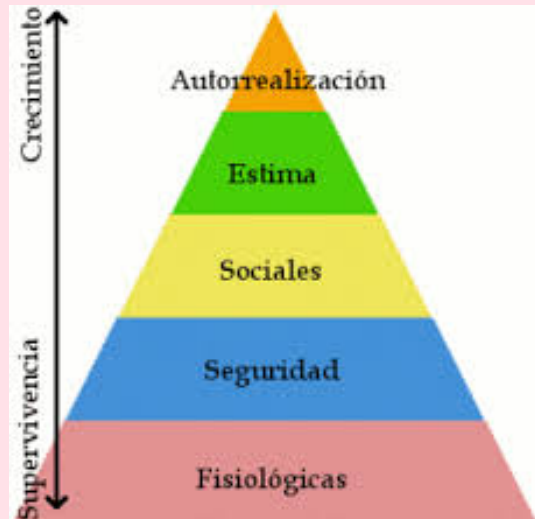
Fue un psicólogo procedente de Brooklyn, Nueva York, que desarrolló varias teorías relacionadas con el comportamiento humano. La más conocida es la famosa pirámide de las necesidades, formulada en 1943, en esta se plantea una escala jerarquizada de necesidades por las cuales se rige el comportamiento humano



NEO-HUMANO RELACIONISMO

Pirámide de las necesidades

- **Fisiológicas:** es la base de la pirámide, son las necesidades primarias y biológicas sin las cuales los individuos no podrían vivir: alimentación, respiración, sueño, etc.
- **Seguridad:** El segundo escalón de la pirámide lo constituyen las necesidades de protección y seguridad, como el orden, la estabilidad (moral, económica, de salud, la protección física, entre otras.



Pirámide de las necesidades

- **Aceptación:** Aquí entrarían las amistades, el amor, la necesidad de pertenencia y de afecto, etc.
- **Reconocimiento:** Son todas aquellas relacionadas con la autoestima, como la confianza, el respeto y el éxito.
- **Autorrealización:** Por último, Maslow sostiene que nuestra última necesidad es la de llegar a ser la mejor versión de uno mismo, por medio de la creatividad, la espontaneidad, el entendimiento de las cosas, la falta de prejuicios, entre otras.

Frederick Herzberg (1923-2000)

Tenía mucha relación con Maslow y creía que la motivación venía dada por dos factores. Por un lado, decía que las organizaciones podían introducir ciertos factores que motivarían directamente a los trabajadores (motivadores). Por otro lado, afirmaba que existían otros factores que si no estaban en el espacio de trabajo, desmotivarían a los trabajadores.



NEO-HUMANO RELACIONISMO

Motivadores

Factores directamente relacionados con el propio trabajo. Algunos ejemplos son que tan interesante es la labor, qué oportunidades de promoción hay, cuanta responsabilidad se tiene o qué formas de reconocimiento existente



Factores de higiene

Estos factores tienen que ver con todo lo que rodea al trabajo. Por ejemplo, un trabajador no irá al trabajo si no tiene un salario aceptable o unas condiciones de seguridad mínimas; sin embargo, que estos factores existan no le hará trabajar de forma más eficiente



Douglas McGregor (1906-1964)

Fue un profesor y economista estadounidense. En 1960 escribió el libro llamado The human side of enterprise (el lado humano de la empresa), donde formulo dos teorías que fueron un aporte esencial para el enfoque neohumano relacionista.



NEO-HUMANO RELACIONISMO

Teoría X

Factores directamente relacionados con el propio trabajo. Algunos ejemplos son que tan interesante es la labor, qué oportunidades de promoción hay, cuanta responsabilidad se tiene o qué formas de reconocimiento existente



Teoría Y



Esta teoría contrasta con la anterior, dado que ve a las personas de una manera más optimista; la gestión

resultante es mucho más participativa. Las características de los trabajadores según esta teoría serían las siguientes:

- Trabajan por iniciativa propia.
- Están más involucrados en la toma de decisiones.
- Se auto-motivan para lograr completar sus tareas.
- Disfrutan siendo los dueños de su propio trabajo.
- Buscan y aceptan responsabilidad, no necesitan ser mandados.
- Ven el trabajo como estimulante y gratificante
- Resuelven los problemas de forma creativa e imaginativa.

Rensis Likert (1903-1981)

Likert fue un psicólogo y educador estadounidense que hizo un trabajo muy enfocado a las organizaciones.

Su mayor aporte a esta escuela fue el desarrollo de los "nuevos patrones de gestión", basados en los distintos comportamientos de los jefes



NEO-HUMANO RELACIONISMO

- **Autoritativo – explotador** El poder y la dirección vienen desde arriba, donde se emplean amenazas, castigos, la comunicación es pobre y el trabajo en equipo es mínimo. En general, la productividad es mediocre.
- **Autoritativo – benevolente** Similar al anterior, pero deja cierto espacio para las consultas desde abajo y utiliza recompensas además de amenazas. La productividad suele ser relativamente buena, aunque existe un gran absentismo y rotación de la plantilla.

[illegible]

NOM-017-STPS-2008 EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL

EXAMEN DE CONOCIMIENTOS:

pregunta 1

Con base a la disposición 5.8 el trabajador debe constatar en su recordito que existen _____ para que se use _____ el equipo de protección personal.

☐ A. Señalización - voluntariamente

☐ B. Instructivos - adecuadamente

☒ C. Espacios - obligatoriamente

☐ D. Señalizaciones - obligatoriamente

Respuesta correcta: C. Espacios - obligatoriamente

pregunta 2

¿El tipo de protección debe utilizar el trabajador cuando se expone a la proyección de partículas en procesos como esmerinado?

☐ A. Goggles

☐ B. Mascareta desechable

☒ C. Overol

☐ D. Pantalla facial

Respuesta correcta: C. Pantalla facial

pregunta 3

En la disposición 5.2, cuya comprobación es documental, se considera que el patrón cumple cuando presenta los registros de la identificación y análisis de los riesgos de cada puesto y área del centro laboral, con al menos los siguientes datos:

I. Tipo de actividad que desarrolla el trabajador

II. Tipo de riesgo de trabajo identificado

III. Disposición final de los equipos de protección personal

IV. Región anatómica que se debe proteger contra el riesgo de trabajo identificado

V. Puesto de trabajo

VI. Equipo de protección personal requerido

VII. Definición de los equipos de protección personal de acuerdo al riesgo

Respuesta correcta:

Consultivo

Los objetivos se establecen después de discutirlos con los subordinados, la comunicación es vertical en ambas direcciones y se incita al trabajo en equipo parcialmente. Hay algo de implicación de los empleados como elemento motivador.

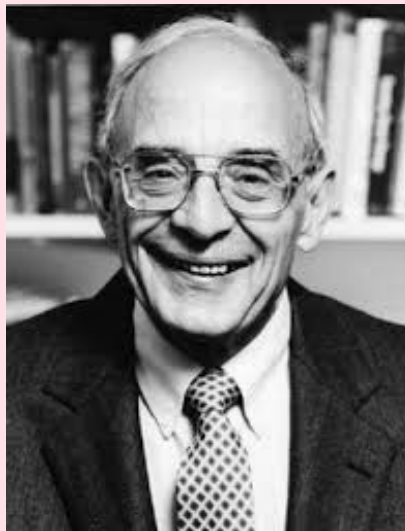
Participativo

Muchos coinciden en que este es el mejor sistema. De esta forma, la participación es el mayor objetivo, con el fin de lograr un compromiso total con los objetivos de la organización. La comunicación es vertical en ambos sentidos, y además es lateral. La productividad es muy buena y el absentismo y los cambios en la plantilla son escasos.

Chris Argyris (1923-2013)

Argyris fue un teórico organizacional estadounidense y profesor emérito de la Universidad de Harvard. Sentía que los modelos clásicos de organización promovían lo que llamó “inmadurez”, cuyas características eran las siguientes:

- Pasividad.**
- Dependencia.**
- Comportarse de pocas maneras.**
- Intereses banales.**
- Perspectiva cortoplacista.**
- Posición subordinada.**
- Escaso autoconocimiento**



NEO-HUMANO RELACIONISMO

Como solución, Argyris proponía cambiar el enfoque en promover un estado de “madurez”, buscando las características contrarias en los empleados:

- Actividad.
- Independencia (relativa).
- Comportarse de varias maneras.
- Intereses más profundos.
- Perspectiva a largo plazo.
- Posición igualitaria o superior.
- Autoconocimiento y autocontrol.

