



Mariza Alejandra Cancino Morales
6to cuatrimestre
Nutrición

Lic. Alejandro Aguilar Morales
Bases de administración

Supernota
Unidad 2
Neo-Humanismo

Neo-Humanismo Relacionismo

Realizado por Alicia Ortiz

¿Qué es?

Conjunto de teorías desarrolladas durante los años 50 y 60 que analizan el comportamiento humano en el trabajo desde una perspectiva individual.



Características

- Contiene conceptos de la teoría de las relaciones humanas y del estructuralismo
- Mayor sofisticación en las técnicas
- Se centra en aumentar la productividad de los trabajadores
- Defiende la imposición de objetivos



Principales exponentes/representantes

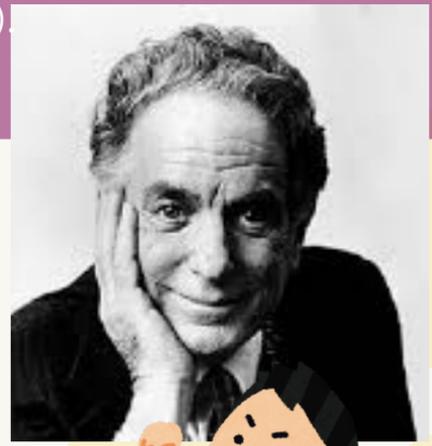
Abraham Maslow (1908-1970)

- La más conocida es la famosa pirámide de las necesidades, formulada en 1943. En esta, el estadounidense plantea una escala jerárquica de necesidades por las cuales se rige el comportamiento humano:



Frederick Herzberg (1923-2000)

Decía que las organizaciones podían introducir ciertos factores que motivarían directamente a los trabajadores (motivadores). Afirmaba que existían otros factores que, si no estaban en el espacio de trabajo, desmotivarían a los trabajadores (factores de higiene).



Neo-Humanismo Relacionismo

Principales exponentes/representantes

Douglas McGregor (1906-1964)

Teoría X

Esta teoría afirmaba que las personas odiamos de forma inherente el trabajo y lo evitamos siempre que sea posible. Esto da lugar a una gestión autoritaria en la organización



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.



Rensis Likert (1903-1981)

Desarrolló de los “nuevos patrones de gestión”, basados en los distintos comportamientos de los jefes

- **Autoritativo – explotador**
- **Autoritativo – benevolente**
- **Consultivo**
- **Participativo**



Chris Argyris (1923-2013)

Sentía que los modelos clásicos de organización promovían lo que llamó “inmadurez”

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

