

Nombre del Alumno: Dili Haidee Reyes Argueta

Nombre del tema: Escuelas de la administración

Parcial: 2

Nombre de la Materia: Bases de Administración

Nombre del profesor: Lic. Alejandro Aguilar Morales

Nombre de la Licenciatura: Nutrición

Cuatrimestre: Sexto



BIBLIOGRAFIA

apuntes en clases

Antologia bases de administracion.uds.2023.pdf

NEO-HUMANO RELACIONISMO

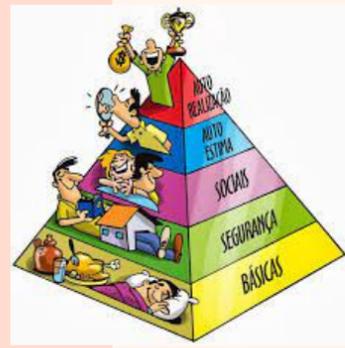


¿Qué es la escuela neohumano relacionista?

La escuela neohumanorrelacionista es una corriente de los años 50 y 60 que estudia el comportamiento humano en el trabajo, enfocándose en la motivación individual como clave para aumentar la productividad.

características

La escuela neohumanorrelacionista combina ideas de las relaciones humanas y el estructuralismo, usando técnicas más avanzadas de control. Busca mejorar la productividad a través de la motivación, fijación de objetivos y mayor participación de los trabajadores.



Principales exponentes/representantes



Abraham Maslow fue un psicólogo estadounidense que propuso la pirámide de las necesidades en 1943, una teoría que jerarquiza las motivaciones humanas según su importancia

Maslow plantea cinco niveles de necesidades:

- Fisiológicas: básicas para sobrevivir (comida, sueño, respiración).
- Seguridad: protección, estabilidad y salud.
- Aceptación: amor, amistad y sentido de pertenencia.
- Reconocimiento: autoestima, respeto y éxito.
- Autorrealización: desarrollar el potencial personal y la creatividad.

Pirámide de Maslow



Frederick Herzberg (1923-2000)

Frederick Herzberg, relacionado con las ideas de Maslow, desarrolló la teoría de los dos factores, donde afirma que la motivación en el trabajo depende de dos elementos: los motivadores, que aumentan la satisfacción si están presentes (como el logro o el reconocimiento), y los factores de higiene, que no motivan por sí solos, pero cuya ausencia genera descontento (como el salario o las condiciones laborales).



Herzberg distingue dos tipos de factores:

los motivadores, relacionados con el trabajo en sí (interés, promoción, responsabilidad, reconocimiento),

los factores de higiene, que afectan el ambiente laboral (salario, seguridad) y evitan la desmotivación, pero no motivan.

Para aumentar la motivación, recomienda una dirección democrática y mejorar el trabajo mediante la ampliación (más variedad de tareas), enriquecimiento (tareas más complejas) y empoderamiento (más poder de decisión para los trabajadores)

Douglas McGregor

profesor y economista estadounidense, escribió en 1960 *The Human Side of Enterprise*, donde propuso dos teorías clave que influyeron en la escuela neohumanorrelacionista.



La Teoría X

de McGregor sostiene que las personas odian el trabajo y lo evitan, por lo que necesitan una gestión autoritaria. Según esta teoría, los trabajadores prefieren ser dirigidos, evitan la responsabilidad, requieren supervisión constante y solo trabajan motivados por recompensas o amenazas.



La Teoría Y

de McGregor ve a las personas de forma positiva, considerándolas motivadas y responsables. Los trabajadores se auto-motivan, disfrutan su trabajo, participan en decisiones y resuelven problemas creativamente, promoviendo una gestión participativa.



Rensis Likert

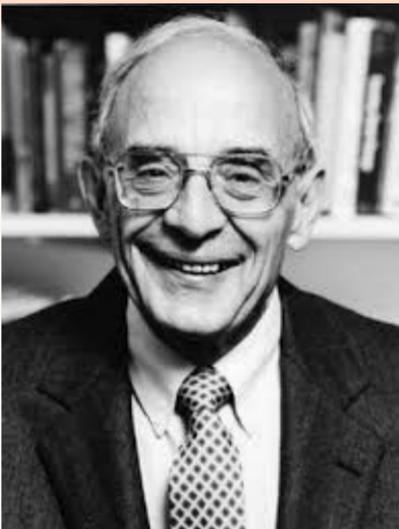
, psicólogo estadounidense, desarrolló los “nuevos patrones de gestión” basados en el estilo de liderazgo



- Autoritativo-explotador: poder desde arriba, comunicación pobre, amenazas, baja productividad.
- Autoritativo-benevolente: similar al anterior pero con recompensas, mejor productividad pero alto absentismo.
- Consultivo: comunicación bidireccional, trabajo en equipo parcial y cierta motivación.
- Participativo: participación plena, comunicación en todas direcciones, alta productividad y bajo absentismo, considerado el mejor estilo.

Chris Argyris

teórico organizacional estadounidense, criticó que los modelos clásicos de organización fomentan la “inmadurez” en los empleados, caracterizada por pasividad, dependencia, poca variedad de comportamientos, intereses superficiales, visión a corto plazo, posición subordinada y bajo autoconocimiento.



Argyris proponía promover la “madurez” en los empleados, fomentando actividad, independencia, variedad de comportamientos, intereses profundos, visión a largo plazo, posiciones igualitarias o de liderazgo, y mayor autoconocimiento y autocontrol.