

**Mi Universidad**

**SUPERNOTA**

*Bryant Reyes Robles*

*2.4 NEO-HUMANO RELACIONISMO*

*2do parcial*

*Bases de la administración*

*Prof. Alejandro Aguilar Morales*

*Lic. En nutrición*

*6to cuatrimestre*



# NEO-HUMANO RELACIONISMO

## ¿Qué es la escuela neohumano relacionista?

Es un 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 sofisticación en las técnicas de control utilizadas para las relaciones.



## Características

- 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.



## Principales exponentes

### Abraham Maslow (1908-1970)

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



## Pirámide de las necesidades

La base de la pirámide, fisiológicas:son las necesidades primarias y biológicas sin las cuales los individuos no podrían vivir.

seguridad el segundo escalón:constituyen las necesidades de protección y seguridad, como el orden, la estabilidad.

Aceptación, aquí entrarían las amistades, el amor, la necesidad de pertenencia y de afecto.

Reconocimiento:Son todas aquellas relacionadas con la autoestima, como la confianza, el respeto y el éxito.

Autorrealización: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.

## Frederick Herzberg (1923-2000)

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; sin embargo, en el caso de sí estar no serían un factor motivador para ellos (factores de higiene).



## Frederick Herzberg (1923-2000)

### Motivadores

Los motivadores son factores directamente relacionados con el propio trabajo. Algunos ejemplos son qué tan interesante es la labor, qué oportunidades de promoción hay, cuánto responsabilidad se tiene o qué formas de reconocimiento existen.

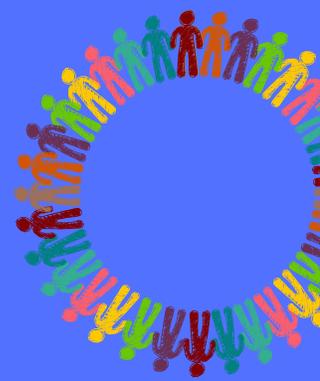
### Factores de higiene

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)

Douglas McGregor fue un profesor y economista estadounidense. En 1960 escribió el libro llamado The human side of enterprise (en español, "El lado humano de la empresa"), donde formuló dos teorías que fueron un aporte esencial para el enfoque neohumano relacionista.





# NEO-HUMANO RELACIONISMO



## 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.



## Características teoría x

- Las personas deben ser amenazadas y controladas para que trabajen duramente.
- El individuo medio prefiere ser mandado, no le gusta la responsabilidad, es inequívoco y desea la seguridad ante todo.
- A las personas no les gusta el trabajo de ningún tipo.
- Cada individuo necesita ser supervisado constantemente.



## 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.



## Características teoría y

- 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.



## 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.



## Patrones de gestión

**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.

**Autoritativo - benevolente**  
Similar al anterior, pero deja cierto espacio para las consultas desde abajo y utiliza recompensas además de amenazas.

**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.

**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.

## 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:

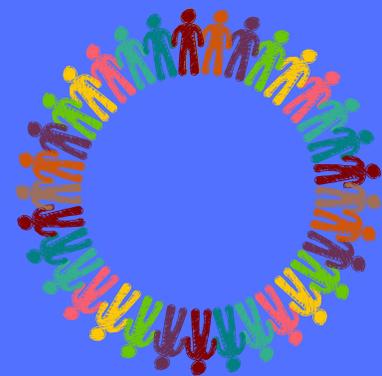
- Pasividad.
- Dependencia.
- Comportarse de pocas maneras.
- Intereses banales.
- Perspectiva cortoplacista.
- Posición subordinada.
- Escaso autoconocimiento.



## Argyris

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.



# bibliografía

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LNU/84dd312c392bd82c075e325328437ace-LC-LNU602.pdf>