

#### **2.1.4. Neo-Humano Relacionismo.**

La escuela o teoría del Neo humano relacionista o también llamado teoría del comportamiento humano, se considera una continuación de la teoría de las relaciones humanas, a la cual critica junto con la burocracia, porque se consideró que nunca trato al factor humano en forma individual. Esta teoría analiza a las personas y a su comportamiento en forma individual basándose en que la motivación mejora la productividad de la empresa.

El enfoque de esta escuela consiste básicamente en considerar a las relaciones en el ámbito organizacional como el factor relevante para administrar las organizaciones con eficiencia y productividad adecuada. Para la mejor comprensión de los recursos humanos en el ámbito laboral; es importante conocer las causas que originan la conducta humana. El comportamiento es causado, motivado y orientado hacia objetivos de la empresa.

#### **CARACTERÍSTICAS**

Actualiza conceptos de las relaciones humanas y del estructuralismo.

Desarrolla técnicas más sofisticadas para el control de las relaciones humanas.

Busca aumentar la eficiencia a través de una mayor productividad de la fuerza de trabajo.

Una de las principales teorías es la administración por objetivos.

Busca la participación del trabajador como en la teoría Y.

Surge la teoría Z, donde el trabajador participa en los objetivos de la empresa

#### **VENTAJAS**

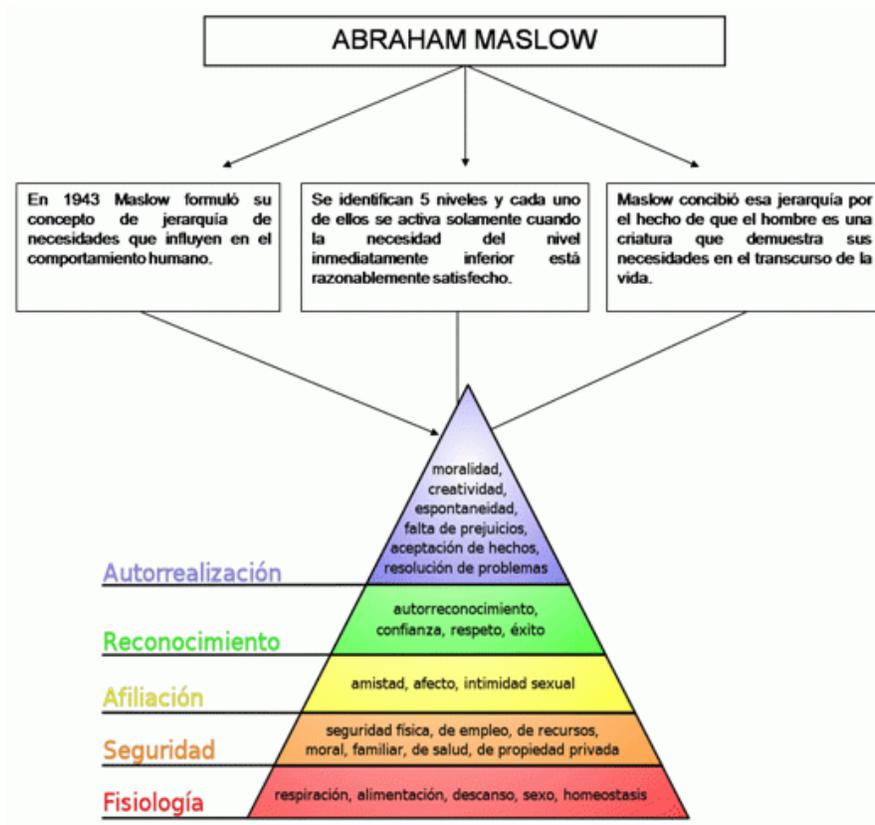
Reconoce un mérito y eso ayuda al trabajador a sentirse importante,

La comunicación es lo que predomina al analizar el comportamiento grupal, a las personas no les debe importar los problemas que el otro tenga en el momento laboral. Eso no se externa como comunicar, se refiere al dialogo y la colaboración del trabajo en equipo.

Visualiza la diversidad de gente, por lo que no puedes tratar igual a todos.

Hacer sentir al trabajador capas no inútil, que sienta que en verdad aporta algo y no sólo es un utensilio.

## TEORÍAS DE MOTIVACIÓN



### TEORÍA DE ABRAHAM MASLOW:

El doctor Abraham Maslow (1954) postuló que el hombre posee una escala de necesidades, a saber:

Fisiológicas; tener comida, agua, vestido, etc.

Seguridad; sentirse a salvo de daños.

Estima social; saber que las personas que quieres te aprecian.

Autoestima; sentirse bien consigo mismo.

Autorrealización; esforzarse por el propio desarrollo.

escuela-neo-humano-relacionista-en-la-administracion2

### TEORÍA DE McCLELAND

En 1962, este autor mencionaba que el desarrollo de los países industrializados se debía a factores culturales, como la ética protestante, agregando que los factores que motivan al hombre son grupales y culturales; además sostenía que hay tres tipos de factores: el de realización, el de afiliación y, por último, el poder.

Realización o logro (la persona desea lograr su metas aunque lo rechace el grupo).

Afiliación. Están más interesados en establecer contactos cálidos.

Deseo de poder. Las personas tratan de influir sobre los demás.

Además realizó las siguientes observaciones:

Los factores geográficos o naturales son secundarios; lo importante es la motivación de logro.

El factor logro es el centro de desarrollo económico de un país, lo cual puede intensificarse por la influencia de los padres.

Para investigar qué factos predomina pide relatar historias que luego interpreta (por ello tiene el subjetivismo de todas las técnicas proyectivas de psicología).

El desarrollo económico de EU se debe a la motivación de logro que desea para los subdesarrollados.

Logro y afiliación son opuestos. Para funcionarios públicos deben ir unidos.

### **TEORÍA DE FREDERICK HERZBERG .-**

Psicólogo norteamericano, publicó en 1965 sus investigaciones, las motivaciones y los factores higiénicos. Es autor de la Teoría Dual de las necesidades, en ella sostiene que existen factores higiénicos y factores motivadores; sus investigaciones tratan de encontrar una explicación de la motivación basándose en éstos.

En un grupo de necesidades a cubrir por un individuo se encuentran aspectos como la administración y política de la empresa, supervisión, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salario, categoría, seguridad laboral y vida personal.

Existen los factores llamados de mantenimiento o de higiene los que no motivará a la gente que se encuentra trabajando en la organización; sin embargo, deben estar presentes, o de lo contrario surgirá un descontento. por eso los llamó saludables: cuando existen sólo dan salud, pero ésta no se aprecia hasta que se pierde.

Entre éstos podemos mencionar: un ambiente amigable, buen sueldo, seguridad de trabajo, ambiente físico agradable, prestaciones, reconocimiento.

El segundo grupo de los factores motivadores reales que tienen el potencial de producir un sentido de satisfacción y usualmente tienen relación directa con el puesto que se empeña.

En otras palabras, si existen ambos factores en un ambiente de trabajo en gran cantidad y calidad, no se produce el descontento; su carencia, sin embargo, produciría falta de satisfacción.

## TEORÍAS DE LIDERAZGO

### TEORÍA DE DOUGLAS MCGREGOR («X y Y»)

ADouglas McGregor, es uno de los personajes más influyentes de todos los tiempos en gestión de recursos humanos. Sus enseñanzas tienen aún hoy bastante aplicación a pesar de haber soportado el peso de más de cuatro décadas de teorías y modelos gerenciales. McGregor en su obra *El lado humano de las organizaciones* (1960) describe dos formas de pensamiento en los directivos a las que denominó “Teoría X” y “Teoría Y”. Son dos teorías contrapuestas de dirección; en la primera, los directivos consideran que los trabajadores sólo actúan bajo amenazas, y en la segunda, los directivos se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar.

Douglas McGregor nos expone su teoría en el ámbito de la motivación como en el ámbito de liderazgo la cual se basa en una pregunta “¿Cómo se ven a sí mismo los administradores en relación con los demás? La teoría x y la teoría y son dos conjuntos de su supuestos de la naturaleza de la gente.

Estas dos teorías son maneras excluyentes de percibir el comportamiento humano adaptadas por los gerentes para motivar a los empleados y obtener una alta productividad.

Teoría «X»: Está basada en el antiguo modelo de amenazas y la presunción de mediocridad de las masas, se asume que los individuos tienen tendencia natural al ocio y que el trabajo es una forma de castigo, lo cual presenta dos necesidades urgentes para la organización: la supervisión y la motivación.

Características de la teoría «X»:

Los seres humanos promedio poseen disgusto inherente por el trabajo y lo evitaran tanto como sea posible.

Dada esta característica humana de disgusto por el trabajo, la mayoría de las personas debe ser obligadas, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos para que desempeñen los esfuerzos necesarios para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Los seres humanos promedio prefieren que se les dirija, desean evitar toda responsabilidad, poseen una ambición limitada y, por encima de todo, ansían seguridad.

Teoría «Y»: Los directivos consideran que sus subordinados encuentran en su empleo una fuente de satisfacción y que se esforzarán siempre por lograr los mejores resultados para la organización, siendo así, las empresas deben liberar las aptitudes de sus trabajadores en favor de dichos resultados.

Características de la teoría «Y»:

La invención de esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como el juego o el descanso.

El control externo y la amenaza de castigo no son los únicos medios para producir esfuerzo dirigido al cumplimiento de objetivos organizacionales.

Las personas ejercen autodirección y autocontrol a favor de los objetivos con los que compromete.

El grado de compromiso con los objetivos están en proporción con la importancia de las recompensas asociadas con su cumplimiento.

En las condiciones adecuadas, los seres humanos promedio aprenden no solo a aceptar responsabilidades, sino también a buscarlas.

La capacidad de ejercer un grado relativamente alto de imaginación, ingenio y creatividad en la solución de problemas organizacionales se halla amplia, no estrechamente, distribuida en la población.

En las condiciones de la vida industrial moderna, las potencialidades intelectuales de los seres humanos promedio se utilizan solo parcialmente.

La Teoría Y es la precursora de la integración de los objetivos individuales con los corporativos, en ella se basan, por ejemplo, los círculos de calidad. Teniendo en cuenta en la dos teorías la primera "*Teoría X*" está limitando la posibilidad de dar ideas por el hecho de que los trabajadores están subordinados y regidos por un superior imponente ya que el control que se presenta es externo dejando a un lado los privilegios que se obtienen como empleados.