Vargas Romero Erick Efraín

Prof. Maldonado muñoz miguel ángel

4CM4

Gestión Empresarial

Teorías X, Y, Z, premisas, supuestos, principios, pirámide de necesidades, tipos, críticas, relevancia, legado, autores.

# Teorías X, Y, Z

Las teorías, X y Y fueron creadas por Douglas McGregor, por otro lado, la teoría Z es del japonés Ouchi. Cada una de ellas tiene las condiciones indicadas anteriormente, siendo teorías que se basan en la forma de ser y de comportarse los trabajadores en la empresa en función a lo que se presupone. Muchas empresas se basan en alguna de estas teorías para crear sus políticas de trabajo, aunque cada vez son menos, ya que existen otras teorías.

## Teoría X

Se basa en que a las personas les disgusta el trabajo, que son perezosas y evitan el trabajo si les es posible. Por su pereza la gente debe estar controlada, amenazada y dirigida, esto es administrada, para conseguir un correcto desempeño de ellos. No asumen responsabilidades. Por eso mismo, hay que ser autoritario ofreciendo políticas, reglas y un gran control. Las personas quieren la seguridad en el trabajo antes que otras cosas, por lo que la única forma de conseguir un correcto desempeño es siendo autoritario.

Los trabajadores sienten repugnancia y rechazo hacia el trabajo evitándolo en la medida de lo posible, por lo que la empresa debe obligarlas a trabajar por medio del control, dirección, la fuerza y las amenazas con castigo, para que sólo así desarrollen el esfuerzo necesario para conseguir los objetivos de la empresa.

## Teoría Y

Se basa en que a las personas les gusta el trabajo, de manera que es natural para ellos como otras necesidades básicas de la vida. Las personas se sienten motivadas hacia el trabajo, buscan responsabilidades y son creativas, no escapan del trabajo porque les gusta hacerlo, por eso tienen autodirección y autocontrol. La forma en que se puede comprometer a las personas con los objetivos de la empresa se basa en las recompensas por la realización.

Los trabajadores se comprometerán con los objetivos de la empresa a cambio de las compensaciones que se asocien con su logro, ya que en realidad no les disgusta trabajar, por tanto, a mayor recompensa ofrecido mayor será el grado de compromiso con lo que busca la empresa.

La empresa debe considerar a los trabajadores responsables y maduros, se debe pensar que el empleado asumirá un estilo de dirección democrático, participativo, basado en el autocontrol y autodirección. No es necesario un gran control externo.

## Teoría Z

Se diferencia estas dos teorías ya que fue ideada por el japonés Ouchi, y afirma que la producción es un tema de la administración de la persona que se puede aplicar y aplica en cualquier empresa independientemente que sea japonesa o no y que se basa en los valores de intimidad, sutileza y confianza. Las personas se comportan correctamente favoreciendo la confianza en los trabajadores, se espera que la gente produzca y por tanto los controles de la empresa no son muy exigentes. En este caso, el autocontrol es base, y el trabajador se acabará comportando tal cual se espera de él. La teoría se basa en que si tenemos confianza en una persona se tiende a comportar correctamente, si se tiene confianza en un trabajador tiende a rendir lo que se espera de él.

Los principios fundamentales de la teoría son: la atención a las relaciones humanas, las relaciones sociales estrechas y la confianza.

Según esta última teoría, los trabajadores son seres humanos y también son empleados, por lo que humanizar las condiciones de trabajo es a favor de la empresa, ya que aumenta la autoestima de los trabajadores y aumenta la productividad de la empresa. La productividad tiene que incidir necesariamente en mayores beneficios para la empresa, por lo que las empresas deben basarse en las relaciones humanas.

Las principales bases de las empresas que siguen esta cultura de la teoría Z son la participación, el trabajo estable de por vida, las relaciones personales estrechas, el trabajo en equipo, la toma de decisiones entre todos y la confianza, todo ello consiguiendo una mayor productividad de la empresa.

# Pirámide de las necesidades

Es una teoría psicológica propuesta por Abraham Maslow en su obra: Una teoría sobre la motivación humana de 1943, que posteriormente amplió. Maslow formula en su teoría una jerarquía de necesidades humanas y defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas (parte inferior de la pirámide), los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados (parte superior de la pirámide).

La escala de las necesidades de Maslow se describe a menudo como una pirámide que consta de cinco niveles: los cuatro primeros niveles pueden ser agrupados como «necesidades de déficit (primordiales); al nivel superior lo denominó autorrealización, motivación de crecimiento, o necesidad de ser. “La diferencia estriba en que mientras las necesidades de déficit pueden ser satisfechas, la necesidad de ser es una fuerza impelente continua”.

A continuación, se muestra una imagen de la pirámide de Maslow



## Necesidades básicas

Son necesidades fisiológicas básicas para mantener la homeostasis (referente a la salud).

## Necesidades de seguridad y protección

Estas surgen cuando las necesidades fisiológicas se mantienen compensadas. Son las necesidades de sentirse seguro y protegido, incluso desarrollar ciertos límites en cuanto al orden

## Necesidades de estima

Maslow describió dos tipos de necesidades de estima, un alta y otra baja.

* La estima alta concierne a la necesidad del respeto a uno mismo, e incluye sentimientos tales como confianza, competencia, maestría, logros, independencia y libertad.
* La estima baja concierne al respeto de las demás personas: la necesidad de atención, aprecio, reconocimiento, reputación, estatus, dignidad, fama, gloria, e incluso dominio.

## Autorrealización o autoactualización

Este último nivel es algo diferente y Maslow utilizó varios términos para denominarlo: motivación de crecimiento, necesidad de ser y autorrealización.

Es la necesidad psicológica más elevada del ser humano, se halla en la cima de las jerarquías, y es a través de su satisfacción que se encuentra una justificación o un sentido válido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Se llega a ésta cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados, o al menos, hasta cierto punto.

# Autores

## Douglas McGregor

Nacido en 1906 en Detroit. Fue profesor en la Escuela de Gestión Sloan del MIT de Administración y presidente del Antioch College desde 1948 hasta 1954. Enseñó también en el Instituto Indio de Gestión de Calcuta. Su libro El lado Humano de las organizaciones, escrito en 1960, tuvo una profunda influencia sobre las prácticas de la educación. En el libro, identificó un camino de crear un entorno en el que los empleados se sienten motivados a través de la dirección de referencia, y el control o la integración y el autocontrol, que él llamó la Teoría X y Teoría Y, respectivamente. La teoría Y es la aplicación práctica de Dr. Abraham Maslow de la Humanistic School of Psychology, la psicología o la Tercera Fuerza, aplicado a la gestión científica.

## William Ouchi

Profesor Norteamericano y autor del campo de dirección de empresas.

Nació en Honolulu, Hawai, E.U.A. Obtuvo un MBA del colegio de Williams (1965), y su doctorado en filosofía en la Administración de empresas de la Universidad de Chicago. Fue miembro de la facultad de la escuela de dirección en la Universidad de California, Los Ángeles.

Ouchi comenta tres formas de controlar la dirección de una organización.

Aplicó a la Administración por objetivos en conceptos más reales sobre la naturaleza humana y propone que: Las personas no son pasivas por naturaleza, se han vuelto así a raíz de las estructuras de organización existentes en la empresa.

La labor esencial de la Administración es establecer condiciones tales que el personal pueda alcanzar sus objetivos. Señala que todo ser humano tiene la capacidad de asumir responsabilidades, tiene la iniciativa, el potencial de desarrollo y la disposición para dirigir su conducta hacia las metas de organización.

## Abraham Maslow

(Abraham Harold Maslow; Nueva York, 1908 - California, 1970) Psiquiatra y psicólogo estadounidense. Impulsor de la psicología humanista, que se basa en conceptos como la autorrealización, los niveles superiores de conciencia y la trascendencia, creó la teoría de la autorrealización que lleva su nombre.

En obras como Motivación y personalidad (1954), Psicología del ser (1962) y La Psicología de la ciencia (1966), Abraham H. Maslow postuló que cada individuo tiene unas necesidades jerárquicas -fisiológicas, afectivas, de autorrealización- que deben quedar satisfechas, y que el objetivo fundamental de la psicoterapia debe ser la integración del ser. Cada nivel jerárquico domina en cada momento de consecución, y las necesidades inferiores en la jerarquía (comida, refugio o afecto), en caso de no quedar cubiertas, impiden que el individuo exprese o desee necesidades de tipo superior.