

Cuadro sobre “Enfoque de Sistemas”

## **Materia: Psicología Organizacional.**

**Lic. Bella Raquel López.**

**Presenta: Rafael García Esteban.**

**Licenciatura: Trabajo Social y Gestión Comunitaria.**

**Cuatrimestre: Sexto**

**Grupo: “B”**

**Frontera Comalapa, Chiapas; a 04 de Julio de 2020.**

	Fundación.	Características.
<b>ENFÓQUE DE SISTEMAS.</b>	<p>Para ser eficiente, ésta necesita una estructura y una cultura que fomenten la adaptabilidad y las respuestas rápidas a las cambiantes condiciones del ambiente.</p> <p>Las medidas de capacidad de una organización para la innovación incluyen la cantidad de tiempo que necesita para tomar una decisión, para poner nuevos productos en el mercado y para coordinar las actividades de los diferentes departamentos.</p>	<p>El enfoque de los sistemas internos permite a los gerentes evaluar cuán eficientemente funciona y opera una organización.</p> <p>La organización también tiene que ser flexible para que pueda acelerar la toma de decisiones y crear rápidamente productos y servicios.</p>
<b>TEORÍA DE RELACIONES HUMANAS</b>	<p>Nace en los Estados Unidos, hacia la cuarta década del Siglo XX.</p> <p>Fue posible gracias al desarrollo de las ciencias sociales, en especial de la psicología.</p> <p>Fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración.</p> <p>Entre las personas que contribuyeron al nacimiento de la teoría de las relaciones humanas podemos citar a Elton Mayo, como mayor referente.</p>	<p>Estudia la organización como un grupo de personas.</p> <p>Hace énfasis en las personas. Se inspira en sistemas de psicología.</p> <p>Autonomía del trabajador.</p> <p>Énfasis en las relaciones humanas entre los empleados.</p> <p>Dinámica grupal e interpersonal.</p>
<b>TEORÍA CLÁSICA</b>	<p>El fundador de la teoría clásica fue el Ingeniero, Henri Fayol (Constantinopla 1841- París 1925).</p> <p>La teoría clásica surgió poco después de la Revolución Industrial, debido al crecimiento acelerado de las empresas y a la necesidad de aumentar la eficiencia y la competencia de las organizaciones.</p> <p>Es el polo contrario a la Teoría de las relaciones humanas,</p> <p>Fayol dividió las operaciones industriales y comerciales en seis grupos que se denominaron como las funciones básicas de la empresa.</p>	<p>Trata la organización como una máquina.</p> <p>Hace énfasis en las tareas o tecnología inspira en sistemas de ingeniería.</p> <p>Autoridad centralizada.</p> <p>Líneas claras de autoridad.</p> <p>Clara separación entre líneas y staff.</p>