

## **Cuadro comparativo sobre “Teoría clásica y Teoría de las relaciones humanas”**

**Materia: Psicología Organizacional**

**Mtra. Bella Raquel López García**

**Presenta: Jusenia Yaret Castillo Calvo**

**Licenciatura: Trabajo social y Gestión Comunitaria**

**Cuatrimestre: Sexto Grupo: “B”**

**Frontera Comalapa, Chiapas. A 4 de Julio del 2020.**

<b>Teoría</b>	<b>Teoría Clásica</b>	<b>Teoría de las Relaciones Humanas</b>
<b>Autor</b>	Henri Fayol	George Elton Mayo
<b>Definición</b>	Busca la eficiencia en una organización principalmente haciendo énfasis en la estructura y funciones que se deben implementar para alcanzar resultados deseados.	Es una teoría propia de la psicología de las organizaciones, la cual propone que la parte más importante de una organización es la conducta del trabajador en un grupo social.
<b>Origen</b>	Se fundamentó en el proceso administrativo.	Necesidad de humanizar y democratizar la administración, ciencias humanas y por las ideas de la filosofía pragmática y de la psicología.
<b>Año</b>	1916	1932
<b>Aportaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Introdujo el concepto de organización formal y la organización informal.</li> <li>✓ Introdujo los conceptos de asesoría staff y línea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Introduce el concepto de motivación.</li> <li>✓ Estudio de las necesidades humanas.</li> <li>✓ Se plantea la importancia de la moral y la actitud positiva.</li> </ul>
<b>Principales exponentes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Henri Fayol (1841-1925) “padre de la teoría clásica”.</li> <li>✓ Lyndall Urwick (1891-1983).</li> <li>✓ Luther Gulick (1884-1966).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ George Elton Mayo (1880-1949).</li> <li>✓ John Dewey (1885-1952).</li> <li>✓ Kurt Lewin (1892-1947).</li> </ul>
<b>Características</b>	Estudia el comportamiento gerencial y mediante un proceso de jerarquización y sistematización, Se interesó por la administración que en su opinión, su pensamiento sobre la organización es de carácter global bajo un enfoque estructural.	Estudia la organización como grupo de personas, sistemas de psicología, delegación plena de autoridad, autonomía del trabajador, confianza y apertura y dinámica grupal e interpersonal.
<b>Causas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Al aumentar el tamaño de empresas.</li> <li>✓ Problemas de eficiencia, de localización.</li> <li>✓ Técnicas de producción.</li> <li>✓ Sistemas de incentivos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Humanizar y democratizar la administración.</li> <li>✓ Desarrollar las ciencias sociales.</li> <li>✓ Filosofía pragmática y psicología dinámica.</li> </ul>
<b>Consecuencias</b>	La falta de realismo en el análisis de la administración, no consideró el comportamiento humano dentro de la organización, consideran el factor humano pero no lo tenía como uno de los elementos fundamentales en la administración.	La necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo que se presentó con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos a los cuales los trabajadores debía someterse forzosamente.
<b>En qué consisten</b>	La teoría clásica hace énfasis en la estructura que lleva la organización, la cual debe ser entendida como la disposición de las partes que la constituyen, así como la forma y la relación que exista entre cada una de ellas.	La teoría de las relaciones humanas propone que la parte más importante de una organización es la humana e interactiva y que la conducta del trabajador estas más relacionada con la pertenencia a un grupo social, bienestar con el entorno y las normas que la dirigen.
<b>Ventajas</b>	Organiza los niveles de trabajo en forma vertical (basado en la autoridad) y horizontal (basado en los departamentos y funciones que cumple cada uno).	La identificación de la organización informal, permite la participación de los empleados en la toma de decisiones, dando así una mayor comunicación abierta entre los empleados y la gerencia.
<b>Desventajas</b>	Para poder dividir la organización, debe existir una coordinación que garantice una armonía de conjunto perfecta y que en consecuencia, alcance la eficiencia en la organización.	El idealismo respecto a las relaciones humanas es impopular en un campo como la empresa, ya que esto hace que en muchas ocasiones se descuide el aspecto técnico logrando resultados muy pobres.