

# TEORÍA CLÁSICA Y TEORÍA DE LAS RELACIONES HUMANAS

## Psicología Organizacional

**Bella Raquel López García**

**PRESENTA:**

**Beyra Alejandra Ovando Flores.**

**GRUPO, SEMESTRE Y MODALIDAD:**

**Sexto cuatrimestre grupo “C” semi escolarizado.**

**Lic. Trabajo Social y G.C.**

**Frontera Comalapa, Chiapas; a 4 de julio de 2020.**

| CARACTERÍSTICAS                            | TEORÍA CLÁSICA  | TEORÍA DE LAS RELACIONES HUMANAS  |
|--|---|---|
| <b>DEFINICIÓN</b>                          | Implica la creación de múltiples niveles de trabajadores para mejorar la productividad.   | También conocida como teoría de la administración del comportamiento, se centra más en las personas en un lugar de trabajo que en las normas, procedimientos y procesos.  |
| <b>EN QUE CONSISTE CADA UNA</b>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>-El desarrollo de la organización como una máquina, el establecimiento estricto de cargos.</li> <li>-No reconoce las percepciones ni emociones de los trabajadores.</li> <li>-Busca equilibrio externo de la organización.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Trata la organización como grupos de personas.</li> <li>-En la consecución de un ambiente laboral agradable.</li> <li>-En la participación activa de los trabajadores.</li> <li>-Busca equilibrio interno de la organización.</li> <li>-Necesidad de humanizar y democratizar la admón.</li> </ul>          |
| <b>AÑO EN QUE SE INICIARON LAS TEORIAS</b> | 1856-1915   | Nace en los Estados Unidos hacia la cuarta década del siglo XX.   |
| <b>CAUSAS</b>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Fragmentación de los trabajadores llevándolos a la conformación de subgrupos que adoptan reglas y sanciones propias.</li> <li>-Produce malestar entre jefes y subordinados.</li> <li>-Disminuye la motivación del trabajador y en consecuencia su productividad.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Genera una mayor aceptación del trabajo por parte del participante.</li> <li>-La inclusión del participante en la toma de decisiones y en la implementación de nuevas metodologías de trabajo aumenta la productividad.</li> <li>-mejora notablemente el ambiente laboral.</li> </ul>                       |
| <b>REPRESENTANTES</b>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Henry Fayol</li> <li>-Max Weber</li> <li>-Mary Parker Follet</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-George Elton Mayo</li> <li>-J. Dewey</li> <li>-Kurt Lewin</li> </ul>  |
| <b>APORTES</b>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Conocido por su investigación que incluye los estudios de Hawthorne o Hawthorne Studies de la lógica del sentimiento de los trabajadores.</li> <li>-Afirma que el estudio aplicado de las relaciones de trabajo requieren la integración de varias perspectivas.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Las actividades de las empresas (producción, ventas, finanzas, contabilidad y seguridad) que deben de ser administradas.</li> <li>-Las funciones de la Administración o de los administradores (elementos de la admón. O proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control).</li> </ul> |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <p><b>-los 14 principios de la admón. Para lograr una buena administración (unidad de mando, unidad de dirección, autoridad/responsabilidad, división de trabajo, disciplina, orden, equidad, iniciativa, centralización, unión de intereses particulares subordinados al interés general).</b></p> |
|--|--|---|