

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

MATERIA:

BASES DE ADMINISTRACION

CARRERA:

NUTRICIÓN

CATEDRATICO:

GONZALEZ SALAS VICTOR ANTONIO

ALUMANA:

MONZÓN LOPEZ LITZY BELEN

LUGAR Y FECHA:

TAPACHULA CHIAPAS A 09 DE JUNIO DEL 2021

ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

APARICIÓN DE LA ESCUELA	Tanto los efectos de esta conflagración como el abuso del sistema de Taylor generaron un gran desempleo y, en general, condiciones de "explotación" de los trabajadores en las industrias.	Estos acontecimientos acarrearón reacciones sociales que culminaron con conquistas laborales por mejoras en las jornadas de trabajo y prestaciones, que hasta la fecha se conservan en empresas del mundo
TEORÍA DEL CONFLICTO DE MARY PARKER FOLLET	Según la teoría de Taylor, todo se podía contemplar en los manuales, lo que es una falacia, pues en la práctica hay muchos asuntos y situaciones que implican ajustes continuos a los proyectos de empresa y el cumplimiento de metas y objetivos	En la política, los legisladores tienen objetivos divergentes, pero necesitan los votos de los demás para sacar adelante sus propuestas, lo que a su vez los obliga a comprometer sus propios votos
GEORGE ELTON MAYO Y LOS ESTUDIOS DE HAWTHORNE	Elton Mayo fue el autor más destacado en el campo científico de las relaciones humanas; algunos datos biográficos aparecen al margen. Este autor se hizo famoso por sus intervenciones en la Western Electric	Después de que un grupo de psicólogos habían fracasado en los experimentos para demostrar la relación psicológica y sociológica con la productividad. Para entender la base de su teoría se requieren comprender los estudios previos que realizó la compañía.
LA WESTERN ELECTRIC COMPANY. ESTUDIOS PREVIOS A ELTON MAYO	Los estudios de la Western Electric (WE) en Hawthorne, pueblo industrial de Illinois, Estados Unidos, son mundialmente conocidos y una referencia obligada para entender la base científica del comportamiento humano en la empresa	En la WE, antes de la incorporación de Elton Mayo, los investigadores establecieron en varios puntos de producción independiente grupos homogéneos de experimentación y de control; en los primeros aplicaron variaciones en la iluminación y registraron sus resultados en la producción.
ESCUELAS POSTERIORES A MAYO	A partir de los experimentos de Elton Mayo se desarrollaron múltiples estudios sobre los aspectos sociológicos y psicológicos del individuo y los grupos de trabajo	Son múltiples las corrientes de las teorías de la motivación y el aprendizaje, así como del comportamiento social en la empresa. Aquí destaca Kurt Lewin, quien generó las técnicas de dinámica de grupos.
CLASIFICACIÓN DE LOS TIPOS DE LIDERAZGO	Liderazgo autoritario	Los estilos autoritarios de mando son aquellos en que el jefe o cualquier supervisor impone sus puntos de vista sin tomar en cuenta las opiniones
	liderazgo democrático	Es el estilo de dirección que permite la participación de los colaboradores en el análisis de los problemas y principales decisiones del equipo de trabajo.
	Dejar hacer, dejar pasar	Este estilo de dirección es aquel en el que el jefe, gerente o presidente de una empresa permite que sus colaboradores hagan las cosas conforme a sus técnicas y formas, siempre y cuando cumplan con los resultados
EL CAMBIO ORGANIZACIONAL	Las organizaciones requieren cambios periódicos en razón del avance técnico; formas innovadoras de comercialización y de organización del trabajo; nuevas competencias laborales, y habilidades o hábitos	Una empresa debe adaptarse al medio continuamente si quiere ser competitiva; de otra forma pierde efectividad sin que sus miembros lo perciban, salvo cuando la reducción de los ingresos ponen en peligro su existencia
ESCUELA CONDUCTISTA	Fue un psicólogo de la universidad de Harvard que a mediados del siglo xx estudió la conducta humana y por ello se le considera el padre del conductismo corriente psicológica que afirma que el comportamiento humano está determinado por el ambiente de trabajo con base en premios y castigos	En contraposición, sentencia que las creencias (valores) y las necesidades primarias y secundarias no generan las conductas correctas o deseadas por la empresa.
APLICACIONES DEL CONDUCTISMO Y DEL PSICOANÁLISIS EN LA ADMINISTRACIÓN	.A partir de los estudios de Skinner, muchas empresas generaron sistemas para reforzar las conductas deseadas en un puesto mediante promociones, incentivos y ciertas prestaciones, y al mismo tiempo, castigar o reforzar negativamente los errores y bajos desempeños,	Contra lo que se cree, Skinner consideró que los reforzadores positivos(premios) son más efectivos en el cambio del comportamiento que los negativos.