

TEORÍAS ADMINISTRATIVAS



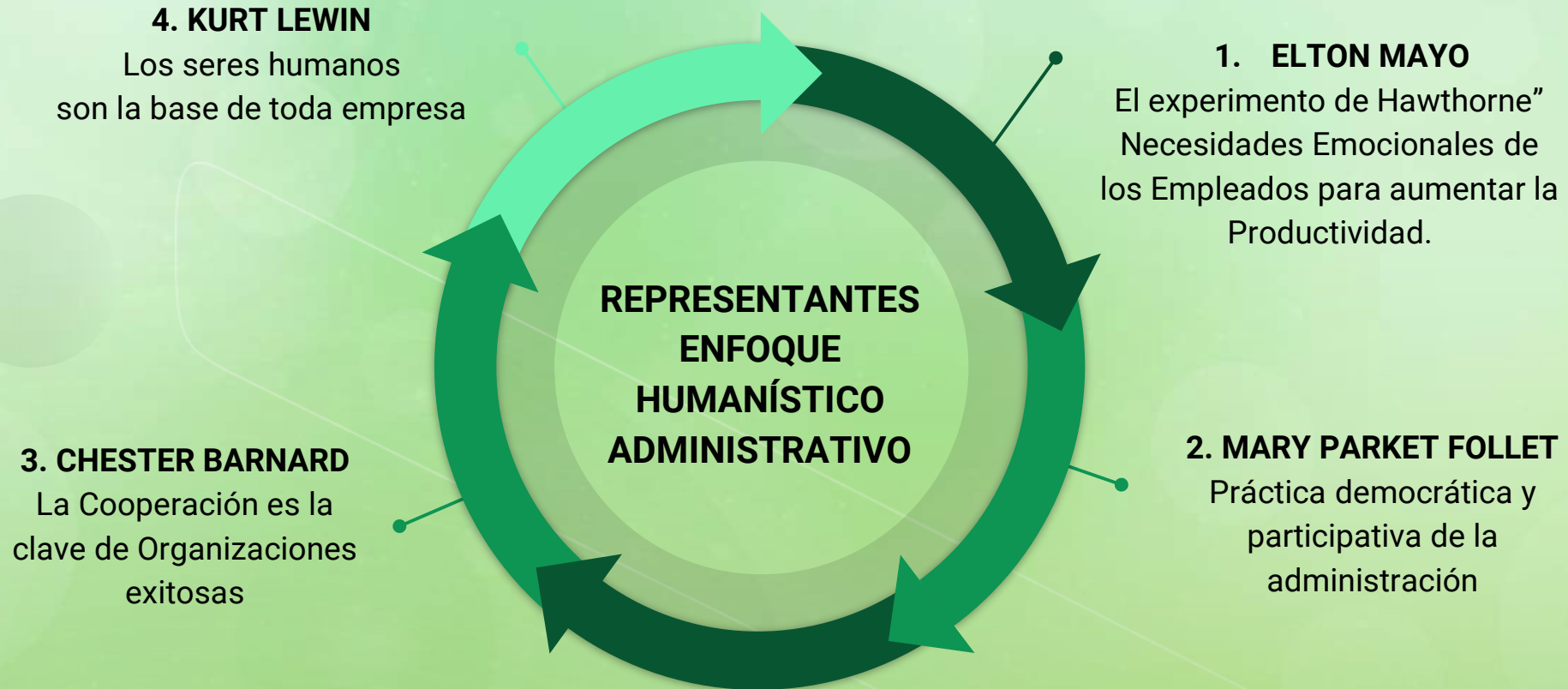
RICARDO SALGUERO
INGENIERO INDUSTRIAL



ENFOQUE HUMANÍSTICO ADMINISTRATIVO

Movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración, surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, iniciada con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente.

ENFOQUE HUMANÍSTICO



ELTON MAYO



ELTON MAYO
Australia 1880 - 1949

Psicólogo , investigador
industrial y científico
académico de la gestión
organizacional

“El experimento de Hawthorne”

Necesidades Emocionales de
los Empleados para aumentar
la Productividad.

Las buenas Relaciones
Laborales son más
Motivadoras que los Incentivos
Económicos.

APORTES DEL ENFOQUE DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Consideración de nuevas variables de la productividad en el trabajo: la integración social y las relaciones interpersonales, el grupo de trabajo y la existencia de grupos informales.

Su investigación encontró el efecto Hawthorne que establece que la productividad de los trabajadores aumentó cuando la gerencia les prestó más atención y los trató mejor.

Video sobre Elton Mayo y el experimento Hawthorne
https://youtu.be/TvY4_iuzRIc

➤ **MARY PARKET FOLLET**



MARY PARKET FOLLET
Massachusetts (EEUU)
1868 - 1933

Trabajadora Social, Consultora
y Autora de Libros
sobre democracia, relaciones
humanas y administración.

Teórica de la
Administración y la Política

Introdujo a la Administración
Conceptos como:
Resolución de Conflictos
Poder y Autoridad
Labor del Liderazgo.

APORTE DEL ENFOQUE DEMOCRÁTICO Y PARTICIPATIVO

Práctica democrática y participativa de la administración, liderazgo participativo, promovió en el Estado y en las altas directivas empresariales el ubicarse en las necesidades sociales y del trabajador.

Argumentó sobre las posibilidades de utilizar el conflicto y su resolución a favor de los integrantes del grupo social. Métodos para resolver un conflicto:

1) Dominio:	Victoria de una parte sobre la otra
2) Acuerdo:	Cada parte cede un poco
3) Integración:	Enfoque que Resuelve el Conflicto.

➤ CHESTER BARNARD



CHESTER BARNARD
Malden, Massachusetts (EEUU)
1886 - 1961

Ejecutivo Empresario,
Administrador Público y
destacado Economista, autor y
pioneros en Teoría de la
Administración y en el Estudio
de las Organizaciones.

Sostenía que:
“La autoridad efectiva se apoya
en una eficaz comunicación
entre los subordinados y sus
superiores”

APORTE DEL ENFOQUE CÓOPERATIVO DE LA ADMINISTRACIÓN

La cooperación entre trabajadores y líderes es la forma en que se debe administrar una organización exitosa.

Ser cooperativo dentro de una organización es cómo se hacen las cosas y es mucho mejor que hacerlo solo.

La motivación y la persuasión son claves para mantener satisfechos a los trabajadores.

KURT LEWIN



KURT LEWIN
Polonia 1890 - 1944

Psicólogo y Filósofo
alemán nacionalizado
estadounidense

Pioneros de la
Psicología Social Experimental
Psicología Organizacional
Análisis de la Personalidad y
Psicología Aplicada.

“Si realmente quieres entender
algo, trata de cambiarlo”.

APORTE DEL ENFOQUE TEORÍA DEL CAMPO

“Las variaciones individuales del comportamiento humano con relación a la norma son condicionadas por la tensión entre las percepciones que el individuo tiene de sí mismo y del ambiente en el que se sitúa, eso es el espacio vital o teoría del campo”

Dinámica de grupos: existe una diferencia entre el comportamiento grupal y el individual debido al aumento de la susceptibilidad y de las reacciones emocionales que tienen las personas cuando están en grupo.

CONCLUSIONES

El enfoque humanístico abrió la posibilidad de considerar a los seres humanos como la base de toda empresa, principio y fin de sus actividades.

El ser humano en las organizaciones sociales es el único con capacidad para crear y vivenciar aspectos intangibles pero determinantes tales como la imaginación, la motivación, confianza, moral, afectos, etc.

Los principios sirven para modificar el liderazgo tradicional hacia el democrático, la autoridad, el poder y la negociación para transformar las empresas.

BIBLIOGRAFÍA

<http://fcaenlinea.unam.mx>. (s.f.). Obtenido de

<http://fcaenlinea.unam.mx/2006/1131/docs/unidad4.pdf>

McBroom, A. (s.f.). <https://medium.com>. Obtenido de

<https://medium.com/organizational-communication-illinois-tech/week-4-humans-relations-379282db91be>

YO EMPRESA. (s.f.).

<https://www.youtube.com/channel/UCQgygUwtnag8ftlBGhKrpAQ>.

Obtenido de

<https://www.youtube.com/channel/UCQgygUwtnag8ftlBGhKrpAQ>