

ESCUELA NEOHUMANO- RELACIONISTA

POR: M. EN E. YAXCHEL GONZALEZ NAVARRO

ESCUELA NEOHUMANO-RELACIONISTA

▶ ANTECEDENTES

▶ ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

- MARY PARKER FOLLET
- ELTON MAYO

▶ ESCUELA NEOHUMANO-RELACIONISTA

- ABRAHAM MASLOW
- CHRIS ARGYRIS
- FREDERICK HERZBERG
- DAVID McCLELLAN
- DOUGLAS McGREGOR
- WILLIAM OUCHI
- RENSIS LIKERT

ANTECEDENTES

- ▶ BENTHLEHEM STEEL COMPAÑY (Taylor eliminó a $\frac{3}{4}$ de la fuerza laboral)
- ▶ Fue sustituido por Charles Schwab
- ▶ “Mensaje a García”, escrito por Elbert Hubbard
- ▶ En Harvard en 1911, se inician los cursos de Administración con Relaciones Humanas, dando inicio al Enfoque Psicológico
- ▶ Dale Carnegie en los años 20`s escribe su libro “Como ganar amigos e influir en las personas”
- ▶ Para la Primera Guerra Mundial se aplicaron Tests de Selección de Personal
- ▶ Se empieza a creer en que “EL ELEMENTO HUMANO ES LO MAS IMPORTANTE DE LA EMPRESA”

ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

APORTACIONES:

- Factores Psicosociales
- Aplicación del Método Científico en aspectos psicológicos
- Libro: "La Administración como Profesión" (importancia del hombre en la organización)
- "La organización es fuente de conflictos y deben ser manejados técnicamente"
- Diferencia entre Autoridad, Mando y Poder
- 3 problemáticas
 - a) Predominio: es cuando hay una abundancia de proveedores, los clientes imponen o viceversa
 - b) Compromiso: son concesiones mutuas, aún en contra de lo que es considerado como bien común
 - c) Conflicto Constructivo; es un proceso normal que debe aprovecharse



Mary Parker Follett
(1868 – 1933)

ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS



GEORGE ELTON MAYO

SU PROPÓSITO ERA AVERIGUAR QUE TANTA INFLUENCIA EJERCÍAN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES, CIERTAS CONDICIONES.



PRIMERA ETAPA.
EL FACTOR DE LA LUMINOSIDAD NO DISMINUYE, NI AUMENTA LA PRODUCTIVIDAD.

SEGUNDA ETAPA
DOS GRUPOS EN SALONES SEPARADOS.

TERCERA ETAPA
SE DIERON CUENTA QUE LOS FACTORES PSICOLÓGICOS AFECTABAN MÁS QUE LAS FÍSICAS.

GRUPO 1
MEJORARON LAS CONDICIONES DE TRABAJO.



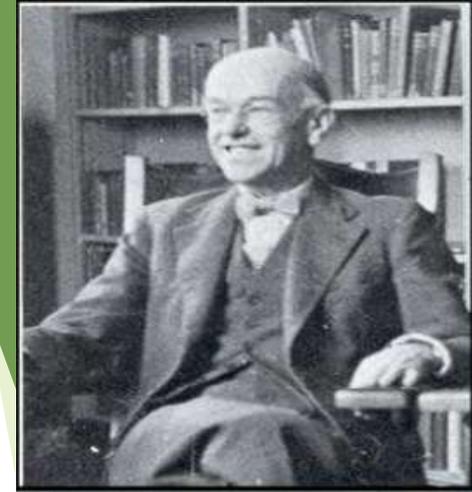
GRUPO 2
SE DEJARON LAS MISMAS CONDICIONES.

CUARTA ETAPA
LOS OPERARIOS VELABAN UNOS POR OTROS

SE LES INFORMÓ QUE ERAN PARTE DE UN EXPERIMENTO Y AUMENTÓ LA PRODUCCIÓN Y UN EFECTO PSICOLÓGICO LOS MOTIVABA.

ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

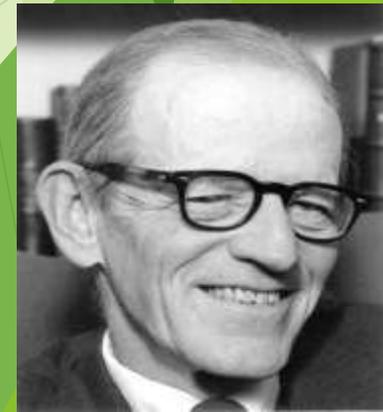
ELTON MAYO



ESCUELA NEOHUMANO-RELACIONISTA

ABRAHAM MASLOW. TEORIA DE LAS NECESIDADES

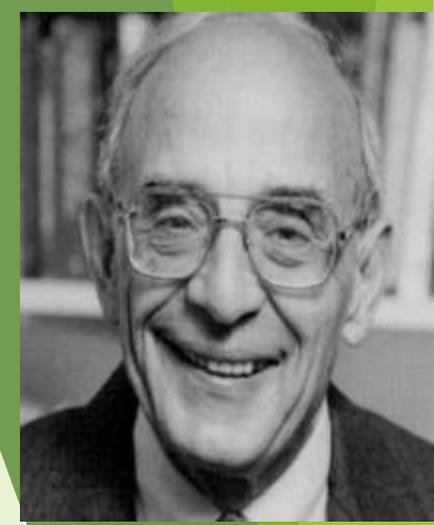
PIRAMIDE DE MASLOW



ESCUELA NEOHUMANO-RELACIONISTA

CHRIS ARGIRYS: TEORIA DE LA MADUREZ

- 7 Cambios para la madurez en el individuo.



INMADURO  MADURO



Pasivo

Dependencia

Conducta restringida

Intereses erráticos

Posición subordinada

Falta de conciencia propia



Activo

Independencia

Cond. Diversificada

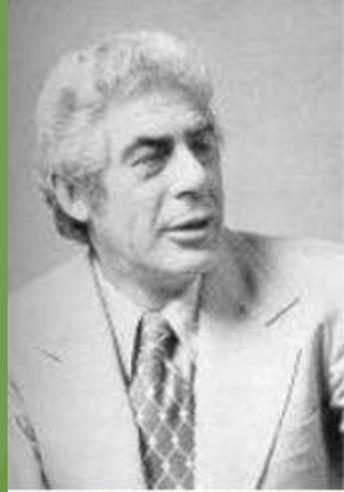
Persp. Largo plazo

Posic. Superior

Control sobre sí mismo

ESCUELA NEOHUMANO-RELACIONISTA

FREDERICK HERZBERG



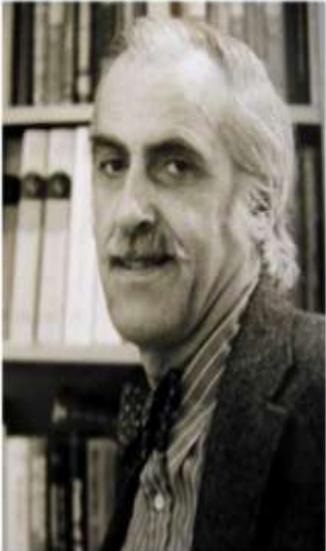
TEORÍA DE LOS DOS FACTORES



ESCUELA NEOHUMANO-RELACIONIONISTA

DAVID McCLELLAND. TEORIA MOTIVACIONAL

David McClelland



-
-
-
-
-
-

Motivación McClelland



ESCUELA NEOHUMANO-RELACIONISTA

DOUGLAS MCGREGOR. TEORIA X y Y



ESCUELA NEOHUMANO-RELACIONISTA

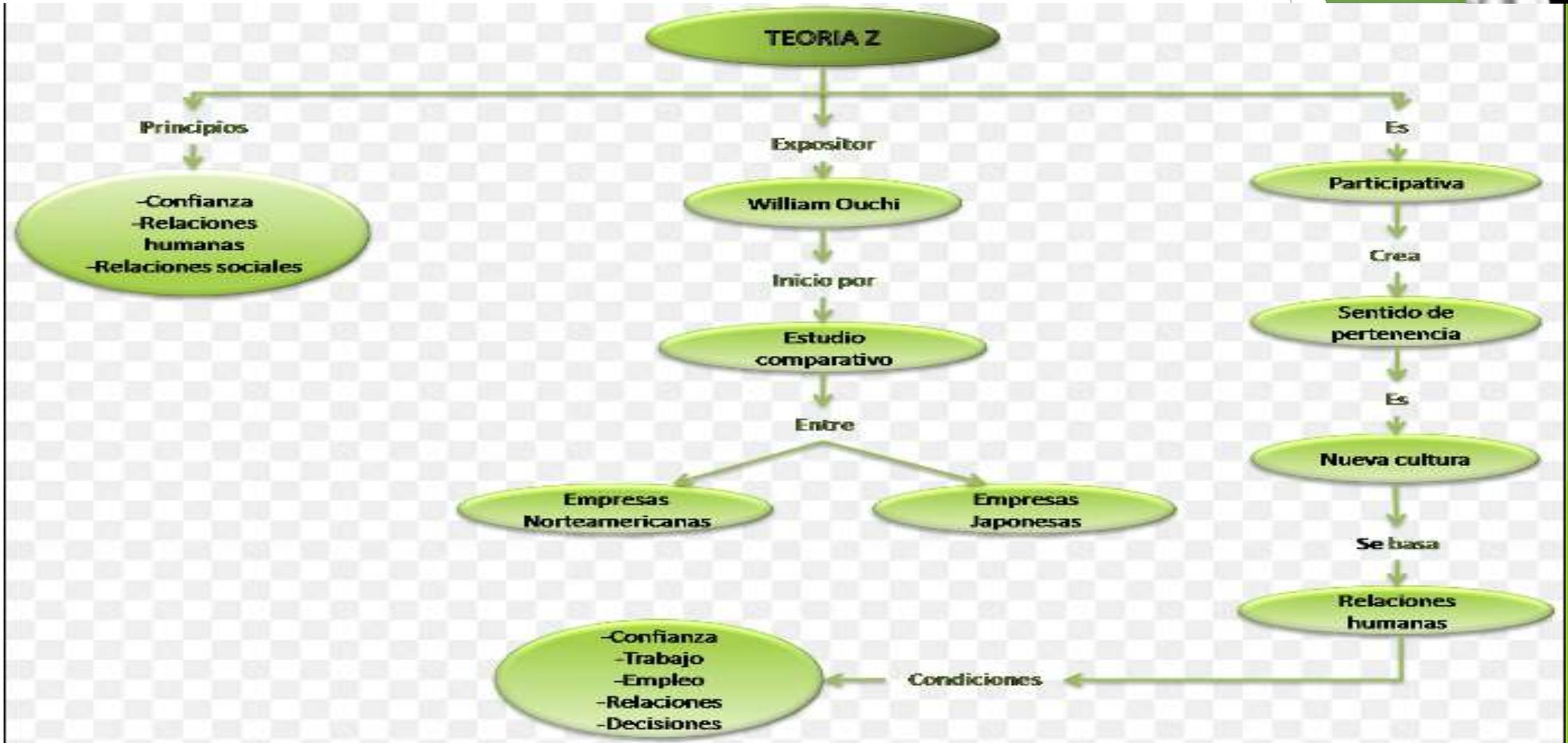
DOUGLAS MCGREGOR. TEORIA X y Y



Teoría X	Teoría Y
A los empleados inherentemente les disgusta el trabajo y, siempre que se posible, procuran evitarlo .	Los empleados pueden considerar el trabajo tan natural como el descanso y el juego .
Puesto que a los empleados les disgusta el trabajo, deber ser coaccionados , controlados o amenazados con sanciones para que alcancen metas .	La gente ejercerá auto dirección y autocontrol si esta comprometida con los objetivos.
Los empleados evitaran asumir responsabilidades y buscaran una dirección formal, siempre que se posible.	La persona promedio puede aprender a aceptar incluso buscar asumir responsabilidades .
La mayoría de los trabajadores colocan la seguridad por encima de todos los demás factores asociados con el trabajo y muestran poca ambición .	La capacidad de tomar decisiones innovadoras está ampliamente dispersa en toda la población y no necesariamente es patrimonio exclusivo de los que ocupan puestos administrativos .

ESCUELA NEOHUMANO-RELACIONIONISTA

WILLIAM OUCHI. TEORIA Z



ESCUELA NEOHUMANO-RELACIONISTA

WILLIAM OUCHI. TEORIA Z

Tipo A Americana	Tipo J Japonesa	Tipo Z
Empleo corto plazo	Empleo de por vida	Empleo a largo plazo
Evaluación y promoción rápida	Evaluación y promoción lentas	Evaluación y promoción lentas
Carreras especializadas	Carreras no especializadas	Carreras medianamente especializadas
Mecanismos explícitos de control	Mecanismos implícitos de control	Mecanismos implícitos e informales de control con medición explícita formalizada
Toma de decisiones individuales	Toma de decisiones colectiva	Toma de decisiones mediante consenso
Responsabilidad individual	Responsabilidad colectiva	Responsabilidad colectiva
Interés segmentado en el individuo	Interés integralista en el individuo	Interés integralista en el individuo

ESCUELA NEOHUMANO-RELACIONISTA

RENSIS LIKERT. LIDERAZGO



Rensis Likert cita cuatro sistemas
Para explicar los estilos de liderazgo :

Sistema 1 : Autoritario explotador

Sistema 2 : Autoritario paternal

Sistema 3 : Consultivo

Sistema 4 : Participativo y democrático

ESCUELA NEOHUMANO-RELACIONISTA

RENSIS LIKERT. LIDERAZGO

Variable del liderazgo	Sistema 1 (explotador)	Sistema 2 (autócrata)	Sistema 3 (participativo)	Sistema 4 (democrático)
Confianza en los subordinados	El líder no confía en los subordinados	El líder tiene confianza en los subordinados de la misma forma en que un amo en un sirviente	El líder tiene confianza en los subordinados, pero no completa, desea mantener el control en las decisiones	El líder confía plenamente en ellos
Sentimientos de libertad de los subordinados	No se sienten en libertad para discutir con el jefe asuntos relacionados con el trabajo	No sienten verdadera libertad para analizar con el jefe asuntos relacionados con el trabajo	Sienten algo de libertad para analizar con el jefe asuntos relacionados con el trabajo	Sienten libertad completa para analizar con el jefe asuntos relacionados con el trabajo
Búsqueda del involucramiento de los subordinados por el superior	El líder rara vez pide opiniones e ideas a los subordinados para resolver problemas de trabajo	Ocasionalmente el líder pide opiniones e ideas a los subordinados para resolver problemas de trabajo	Frecuentemente el líder pide opiniones e ideas a los subordinados para resolver problemas de trabajo	El líder pide siempre opiniones e ideas a los subordinados para resolver problemas de trabajo, usándolas constructivamente