

# ESCUELA BEHAVIORISTA

Integrantes:

Luis Geovanny Mora

Sebastian Obando

Gabriela Herrera

Valentina Gómez



Universidad de Nariño  
FUNDADA EN 1904



Universidad de Nariño  
ACREDITADA EN ALTA CALIDAD  
RESOLUCIÓN MEN 000022 - ENERO 11 DE 2023



Universidad de Nariño

# CONTENIDO

- 1.INTRODUCCION**
- 2.ANTECEDENTES DEL BEHAVIORISMO**
- 3.COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**
- 4. NECESIDADES Y MOTIVACIÓN**
- 5.CONDUCTA INDIVIDUAL**
- 6.TEORÍAS DE CONTENIDO**
- 7. TEORÍAS DE PROCESO**
- 8.TEORIA DEL ESTABLECIMIENTO DE METAS**
- 9.OTRAS TEORÍAS DE MOTIVACIÓN**
- 10.CONTROLES Y ESTILOS DE LA ADMINISTRACIÓN**
- 11.TEORIA X Y TEORÍA Y**
- 12.SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN RESIS LIKERT**
- 13.TEOREMA DE TOMA DE DECISIONES**
- 14.CONFLICTO ENTRE NEGOCIACIÓN Y LIDERAZGO**



# INTRODUCCION

“Behavior” significa comportamiento

el behaviorismo es una corriente científica que se origino en Estados Unidos y luego difundida en toda Europa y en el mundo.

Una de las ideas más valiosas que el conductismo aporta al entendimiento del comportamiento humano es que todo comportamiento es aprendido. Este enfoque permite comprender cómo las personas adquieren nuevas habilidades, hábitos, y comportamientos a través de sus interacciones con el entorno.

Los conceptos de condicionamiento clásico (asociación de estímulos) y condicionamiento operante (refuerzo y castigo) explican cómo las personas y los animales aprenden a comportarse de ciertas maneras. Este entendimiento es fundamental no solo en el tratamiento de trastornos psicológicos, sino también en el ámbito educativo y organizacional.





# ANTECEDENTES DEL BEHAVIORISMO

## WILHELM WUNDT (1832-1920):

Es considerado el padre de la psicología experimental. Aunque Wundt no fue un conductista, su enfoque experimental abrió el camino para que los psicólogos pudieran estudiar la mente y el comportamiento de una manera más científica.

Wundt utilizó la introspección, un método que permitía a las personas examinar sus propios pensamientos, La introspección no se trata solo de "pensar" sobre algo, sino de observar cuidadosamente y reportar cómo se experimentan los pensamientos, sensaciones, y emociones en un momento dado.

En sus experimentos, los participantes entrenados en introspección debían describir con detalle sus experiencias conscientes mientras realizaban una tarea o percibían un estímulo.

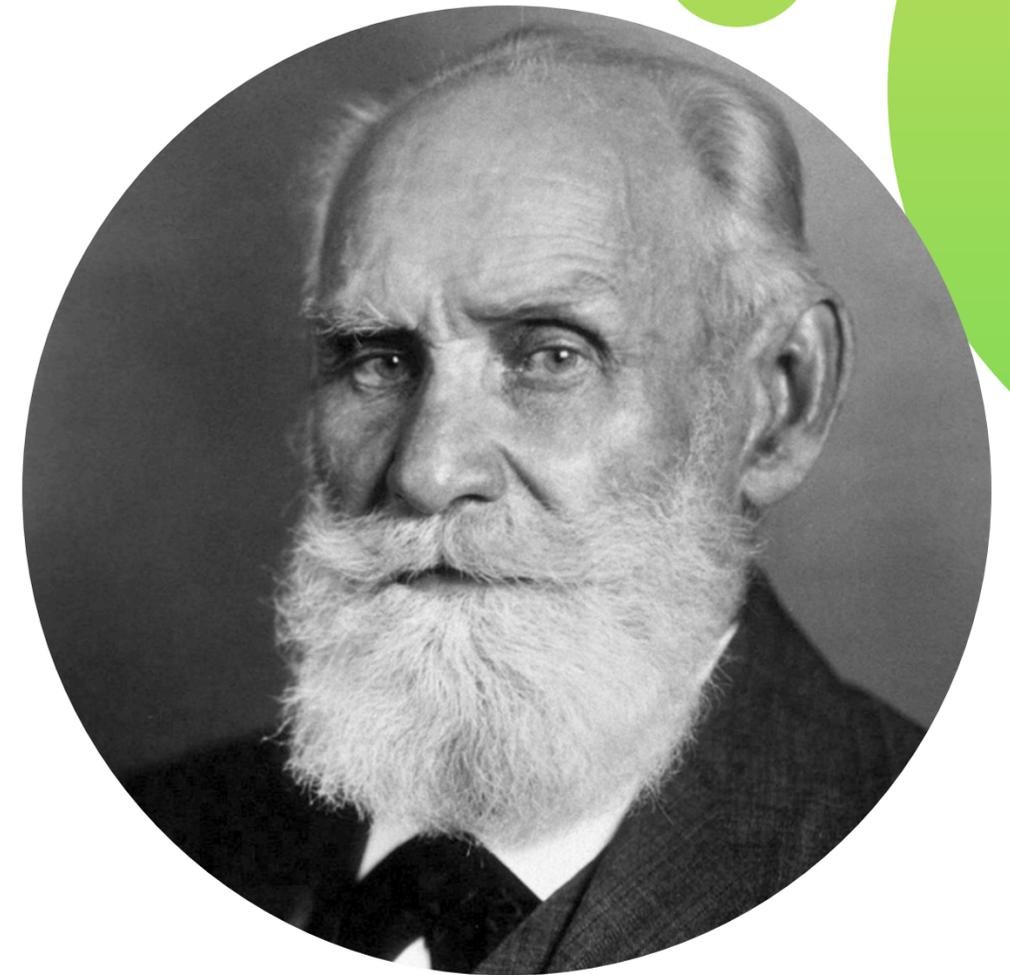


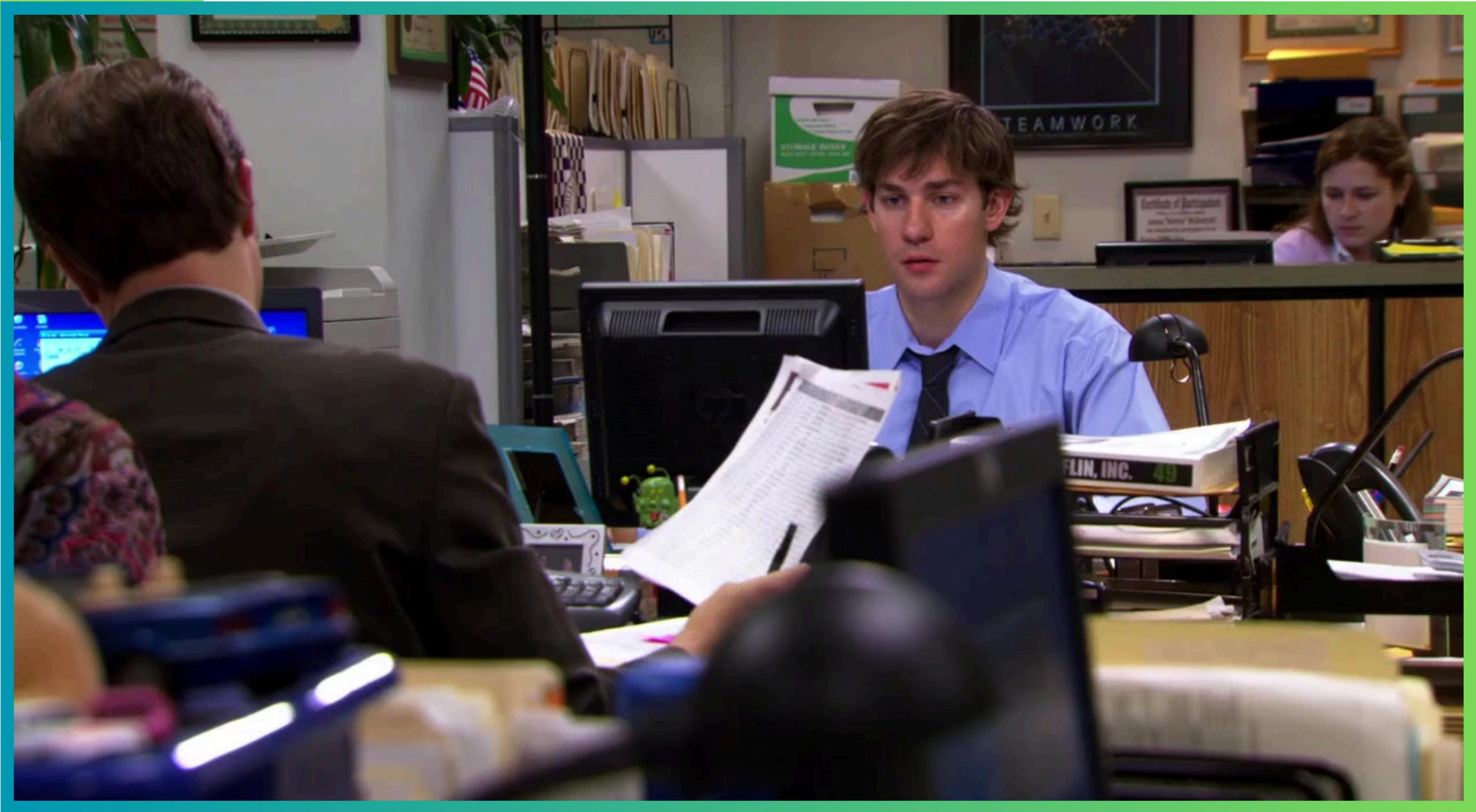
# ANTECEDENTES DEL BEHAVIORISMO

## IVAN PAVLOV (1849-1936):

fue un fisiólogo ruso cuyo trabajo se convierte en uno de los pilares del conductismo. El descubrimiento del condicionamiento clásico por parte de Pavlov marcó un antes y un después.

Su experimento más famoso involucró a perros, a los que les colocaba un dispositivo para medir su salivación. En este experimento, Pavlov observó que los perros salivaban naturalmente cuando veían comida (esto es un reflejo incondicionado, ya que es una respuesta natural). Sin embargo, lo que Pavlov descubrió fue que, si se presentaba un estímulo neutro (como el sonido de una campana) antes de darles la comida varias veces, los perros comenzaban a salivar solo al escuchar el sonido de la campana, incluso cuando no se les ofrecía comida.



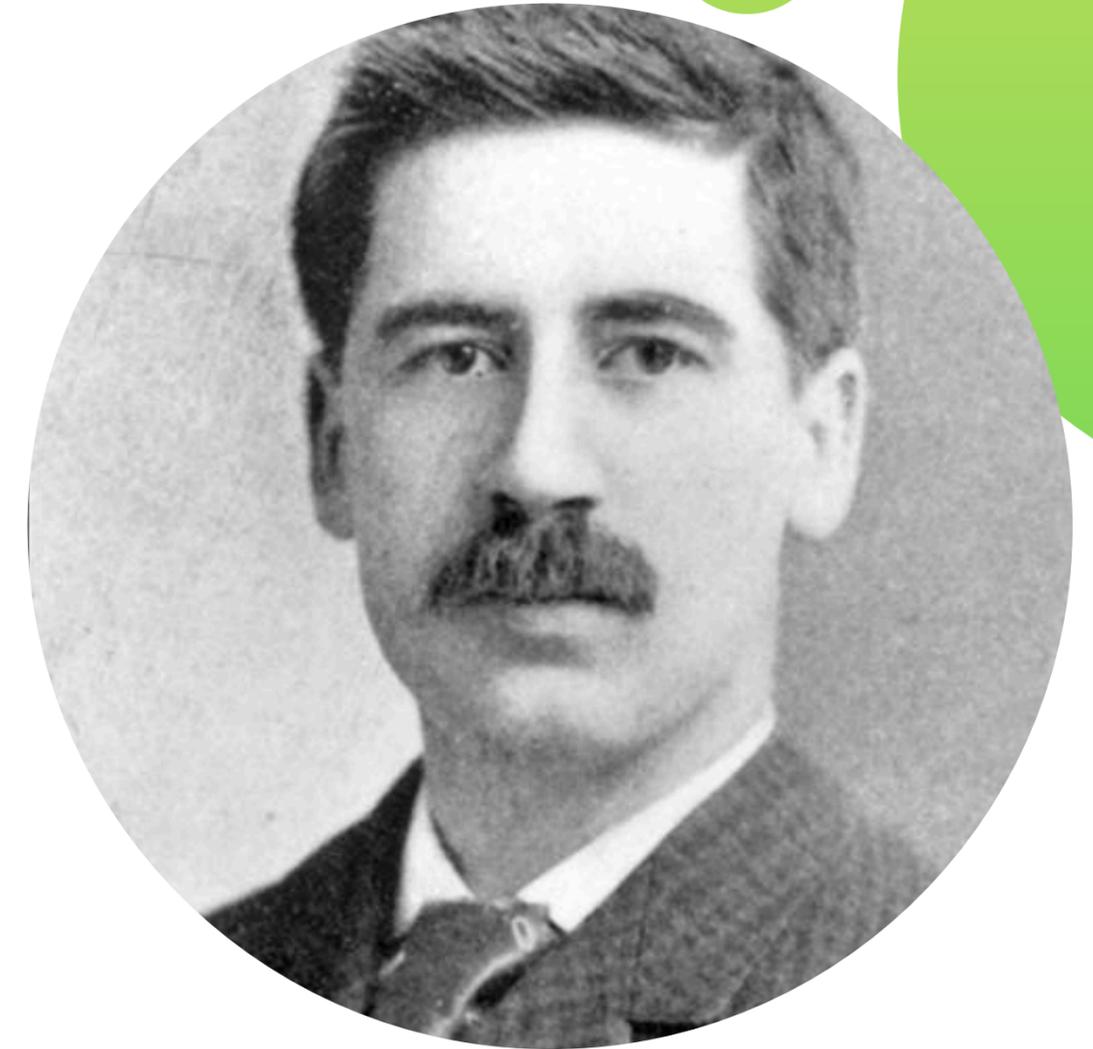


# ANTECEDENTES DEL BEHAVIORISMO

## EDWARD THORNDIKE (1874-1949):

fue un psicólogo estadounidense que es conocido principalmente por sus investigaciones sobre el aprendizaje animal y la ley del efecto, que tuvo una influencia significativa en el desarrollo del behaviorismo. A menudo es considerado uno de los precursores del conductismo debido a sus investigaciones y sus ideas sobre el aprendizaje, aunque él no se alineó completamente con la escuela conductista.

Thorndike es famoso por sus experimentos con animales, especialmente con gatos. En uno de sus experimentos más conocidos, colocaba un gato en una caja llamada "caja de problemas" (o "caja de aprendizaje"), de la cual el gato debía escapar para obtener comida. La caja tenía un mecanismo que solo se podía abrir de una manera específica, como presionar una palanca o tirar de una cuerda.



# ANTECEDENTES DEL BEHAVIORISMO

## JOHN B. WATSON (1878-1958):

Fue un psicólogo estadounidense que es ampliamente considerado el fundador del conductismo como una escuela de pensamiento formal en psicología. Watson tuvo un impacto profundo en el desarrollo de la psicología al proponer que el estudio de la mente humana debería basarse exclusivamente en conducta observable y medible, en lugar de los procesos mentales internos que no se podían observar directamente, como pensaban las escuelas anteriores de psicología (como el estructuralismo o el funcionalismo).

En 1913, Watson publicó el famoso manifiesto "La psicología desde el punto de vista del conductismo", en el que estableció los principios del conductismo como una rama independiente de la psicología.



# EXPERIMENTO " PEQUEÑO ALBERT"

## PSICOLOGIA EN POCAS PALABRAS

Videos los fines de semana



Universidad de Nariño  
FUNDADA EN 1904



Universidad de Nariño  
ACREDITADA EN ALTA CALIDAD  
RESOLUCIÓN MEN 000022 - ENERO 11 DE 2023



Universidad de Nariño

# ANTECEDENTES DEL BEHAVIORISMO

## B.F. SKINNER (1904-1990):

Skinner fue un psicólogo, filósofo, inventor y autor estadounidense. Comenzó su carrera como psicólogo en la Universidad de Harvard, donde se dedicó a estudiar el comportamiento en términos de cómo los refuerzos (premios) y castigos (penalizaciones) influían en la probabilidad de que una conducta se repitiera. En lugar de centrarse en las emociones o pensamientos internos (como se hacía en otras escuelas de la psicología), Skinner se concentró en cómo los estímulos del entorno afectaban las respuestas observables.



# ANTECEDENTES DEL BEHAVIORISMO

## CONDICIONAMIENTO OPERANTE: LA PRINCIPAL CONTRIBUCIÓN DE SKINNER

Skinner propuso que cuando un comportamiento es seguido de una consecuencia positiva (un refuerzo), ese comportamiento es más probable que se repita en el futuro. Por el contrario, si un comportamiento es seguido de una consecuencia negativa (un castigo), es menos probable que se repita.

- Skinner definió dos tipos de consecuencias que modifican el comportamiento:
- Refuerzo: Cualquier consecuencia que aumente la probabilidad de que un comportamiento se repita.
  - Refuerzo positivo: Añadir algo agradable (como una recompensa).
  - Refuerzo negativo: Quitar algo desagradable (como dejar de hacer algo molesto).
- Castigo: Cualquier consecuencia que disminuya la probabilidad de que un comportamiento se repita.
  - Castigo positivo: Añadir algo desagradable (como una reprimenda).
  - Castigo negativo: Quitar algo agradable (como quitar un privilegio).



# APLICACIONES PRACTICAS

El conductismo ha sido increíblemente útil en el tratamiento de una amplia variedad de problemas psicológicos a través de la modificación de conducta. El conductismo se basa en la observación del comportamiento y su modificación a través del refuerzo y el castigo , así que sus usos son bastante amplios.

## Educación

- Recompensar a los estudiantes por completar tareas o portarse bien (refuerzo positivo).
- Aplicar consecuencias como perder recreo si no entregan trabajos (castigo negativo).
- Uso de sistemas de fichas o puntos para motivar el aprendizaje.

## Crianza y familia

- Premiar a los hijos por buenos hábitos (hacer la cama, recoger juguetes).
- Ignorar rabieta para que desaparezcan por falta de refuerzo.
- Reforzar conductas deseadas como pedir las cosas con respeto o ayudar en casa.

## Empresas y organizaciones

- Bonos e incentivos para alcanzar metas (refuerzo positivo).
- Evaluaciones de desempeño con retroalimentación conductual.
- Modelado de liderazgo: jefes que enseñan con el ejemplo.



# APLICACIONES PRACTICAS

## Psicoterapia y salud mental

- Terapias conductuales para tratar fobias, ansiedad, etc.
- Reestructuración de conductas destructivas (como adicciones).
- Técnicas como la desensibilización sistemática o exposición gradual.

## Justicia penal

- Programas de modificación de conducta en prisiones.
- Sistemas de recompensas por buen comportamiento en reclusos.
- Rehabilitación de delincuentes mediante análisis y cambio de hábitos.

## Medicina y salud

- Programas de cambio de conducta para dejar de fumar o controlar la dieta.
- Reforzar al paciente por seguir el tratamiento (medicación, ejercicios).

## Hábitos personales

- Crear rutinas saludables con recompensas (hacer ejercicio y luego ver una serie).
- Aplicaciones que usan puntos y notificaciones para formar hábitos (como Duolingo o apps fitness).
- Evitar estímulos que desencadenan comportamientos no deseados (control de estímulos).



# COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Esta teoría surgió con un enfoque en la ciencia del comportamiento humano. El comportamiento organizacional trata como las empresas están formadas por personas, lo que significa que para formar parte de ellas o dirigir las bien es esencial saber cómo funcionan y entender los comportamientos de los empleados, ya sea a nivel individual o de grupo, identificando el comportamiento de las personas y generando un estudio de las pautas de conducta que forman una compañía, este también se encarga de analizar las relaciones entre individuos dentro de una misma empresa.

En las organizaciones, el condicionamiento operante, que es uno de los pilares del conductismo, juega un papel crucial. Este tipo de condicionamiento se basa en la idea de que las personas son más propensas a repetir comportamientos que son recompensados y menos propensas a repetir comportamientos que son castigados. Por ejemplo, si un empleado recibe un bono por su rendimiento, es más probable que repita ese comportamiento en el futuro, ya que la recompensa actúa como un refuerzo positivo. En cambio, si un empleado recibe una reprimenda o pierde privilegios por no cumplir con las expectativas, es probable que ese comportamiento disminuya, ya que el castigo actúa como un refuerzo negativo.



# NECESIDADES

Son requerimientos fundamentales que los seres humanos necesitan para sobrevivir crecer y desarrollarse de manera saludable y plena. Estas necesidades pueden ser físicas emocionales , psicológicas o sociales y su satisfacción es esencial para el bienestar y calidad de la vida



# MOTIVACIÓN

Es un proceso psicológico que impulsa a las personas a actuar o trabajar hacia un objetivo a lograr algo es lo que nos hace mover esforzarnos y persistir en nuestras acciones es la determinación o voluntad para hacer alguna acción , también es un comportamiento para alcanzar un objetivo

## TIPOS DE MOTIVACIÓN

**1. Intrínseca** :surge desde dentro, cuando hacemos algo porque nos gusta o nos satisface

Por ejemplo:

- Un artista que pinta porque le apasiona la creatividad
- Un músico que toca instrumentos porque disfruta de la música

**2. Extrínseca**: surge desde fuera, cuando hacemos algo para obtener una recompensa o evitar un castigo.

Por ejemplo:

- Un empleado que trabaja duro para obtener un aumento de salario
- Un estudiante que estudia para obtener buenas calificaciones

**3. Positiva**: se enfoca en alcanzar un objetivo o resultado deseado.

Por ejemplo:

- Un atleta que se entrena para ganar una medalla
- Un emprendedor que trabaja para lanzar un nuevo negocio

**4. Negativa**: se enfoca en evitar un resultado no deseado.

Por ejemplo

- Una persona que hace ejercicio para evitar enfermedades
- Un conductor que sigue las reglas de tráfico para evitar multas

# CONDUCTA INDIVIDUAL

La conducta individual en la escuela behaviorista se refiere a las acciones y reacciones observables de un individuo que pueden ser medidas y modificadas a través del condicionamiento clásico y operante y el refuerzo positivo y negativo. Se entiende como el resultado de la interacción entre el entorno y el individuo y se enfoca en el comportamiento externo y observable y no en procesos mentales internos como pensamientos o sentimientos.

**Condicionamiento clásico** la conducta se aprende a través de la asociación entre estímulos y respuestas por ejemplo si un perro asocia el sonido de una campana con la comida eventualmente comenzará a salivar al escuchar la campana 🛎

**Condicionamiento operante** la conducta se aprende y se mantiene a través de las consecuencias que siguen la acción por ejemplo si un niño recibe un premio por limpiar su habitación es más probable que lo haga de nuevo para recibir el premio

Es decir el condicionamiento operante es un proceso de aprendizaje en el que la conducta se aprende y se mantiene a través de las consecuencias que siguen a la acción



# CONDICIONAMIENTO OPERANTE

# CONDICIONAMIENTO CLÁSICO



# TEORIAS DE CONTENIDO

se enfocan en identificar qué es lo que motiva a las personas. Estas teorías buscan entender las necesidades y deseos que impulsan el comportamiento humano.

Algunas de las teorías de contenido más conocidas incluyen la Jerarquía de Necesidades de Maslow, la Teoría de los Dos Factores de Herzberg y la Teoría de las Necesidades de McClelland.



# TEORIAS DE PROCESO

Las teorías de proceso se enfocan en cómo se produce la motivación, explicando los procesos cognitivos y conductuales que influyen en la dirección, intensidad y persistencia del comportamiento.

Algunas teorías clave son la Teoría de la Expectativa de Vroom, la Teoría de la Equidad de Adams, la Teoría del Establecimiento de Metas de Locke

# TEORÍA DEL ESTABLECIMIENTO DE METAS

La teoría del establecimiento de metas, desarrollada por Edwin Locke, postula que las metas bien definidas y desafiantes mejoran el rendimiento. Esta teoría destaca que las metas deben ser claras, desafiantes, y que los individuos deben estar comprometidos con ellas. La retroalimentación regular y la gestión de la complejidad de la tarea son también elementos clave para el éxito.

**TEORÍA DEL ESTABLECIMIENTO DE METAS DE LA ESCUELA BEHAVIORISTA**



-  **METAS ESPECÍFICAS**
-  **METAS DIFÍCILES**
-  **COMPROMISO CON LAS METAS**
-  **RETROALIMENTACIÓN**



# OTRAS TEORÍAS DE MOTIVACIÓN

## 1. Teoría de la Expectativa de Víctor Vroom:

Esta teoría se relaciona con el enfoque conductista al postular que la motivación depende de la expectativa de que el esfuerzo conducirá a un rendimiento superior, y que este rendimiento a su vez conducirá a una recompensa deseada. En otras palabras, la motivación se basa en la percepción que tiene una persona de que su esfuerzo puede generar un resultado positivo y valioso.

## 2. Teoría de la Equidad de Stacey Adams:

Esta teoría, aunque también cognoscitiva, se conecta con el conductismo al considerar que la motivación se ve afectada por la percepción de equidad en las recompensas recibidas en relación con el esfuerzo realizado, en comparación con los demás. Si una persona percibe que está recibiendo menos recompensa que otros que realizan un esfuerzo similar, su motivación puede verse afectada negativamente.



# CONTROLES DE ADMINISTRACIÓN

Desde la óptica behaviorista, el control se ejerce principalmente a través del diseño del entorno de trabajo y la manipulación de las consecuencias para influir en el comportamiento de los empleados. Los mecanismos de control se centran en:

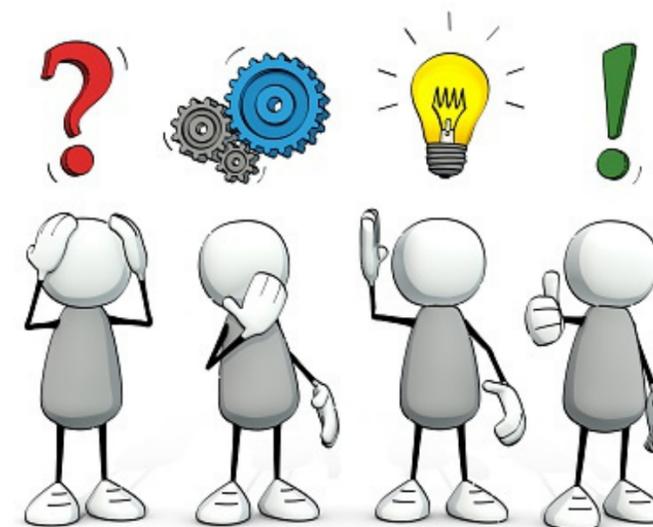
- Refuerzo
- Castigo
- Programas de Refuerzo
- Definición Clara de Expectativas
- Medición Objetiva del Comportamiento



# ESTILOS DE ADMINISTRACIÓN

El estilo de administración influenciado por el behaviorismo tiende a ser directivo y orientado al control del comportamiento. Algunas características de este estilo incluyen:

- Énfasis en las Recompensas y Sanciones
- Comunicación Directiva
- Supervisión Estrecha
- Toma de Decisiones Centralizada
- Consideración Limitada de Factores Internos



# TEORÍA X Y TEORÍA Y

La Teoría X y la Teoría Y son dos teorías contrapuestas sobre la motivación humana y los estilos de gestión, propuestas por Douglas McGregor en su libro "El lado humano de las organizaciones" en la década de 1960. Estas teorías se basan en las diferentes suposiciones que los gerentes pueden tener sobre sus empleados, y cómo estas suposiciones influyen en su estilo de liderazgo y en las prácticas de gestión.

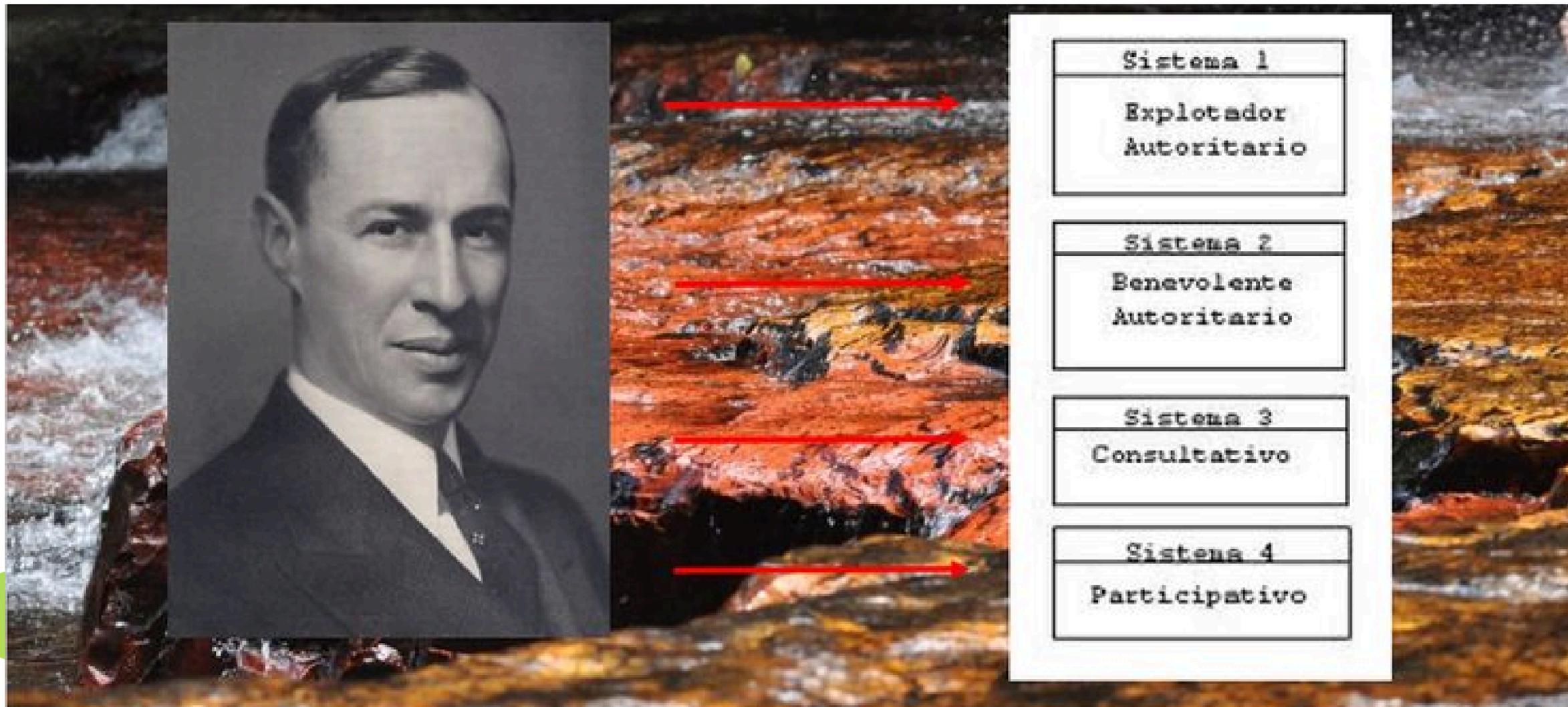
Bajo la Teoría X, los estilos de administración tienden a ser autoritarios y directivos. Los gerentes establecen reglas estrictas, supervisan de cerca a los empleados y utilizan un sistema de recompensas y castigos para asegurar el cumplimiento de los objetivos organizacionales. La comunicación suele ser unidireccional, de la dirección hacia los empleados.

Bajo la Teoría Y, los estilos de administración son más participativos y democráticos. Los gerentes confían en sus empleados, les delegan responsabilidades, fomentan la colaboración y la toma de decisiones conjuntas, y crean un ambiente de trabajo que apoya el desarrollo personal y profesional. La comunicación es bidireccional y se valora la retroalimentación de los empleados.



# SISTEMA DE ADMINISTRACION DE RESIS LIKERT

likert propuso cuatro sistemas de administración (o estilos de liderazgo) que observó en las organizaciones, clasificados del más autoritario al más participativo:



## ● SISTEMA 1: AUTORITARIO-EXPLOTADOR

**TOMA DE DECISIONES TOTALMENTE CENTRALIZADA EN LA ALTA DIRECCIÓN.  
SE USA EL MIEDO, CASTIGOS O AMENAZAS COMO MECANISMOS DE CONTROL.  
NULA PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS.  
COMUNICACIÓN DESCENDENTE (SOLO DE JEFE A SUBORDINADO).  
NO HAY CONFIANZA ENTRE NIVELES JERÁRQUICOS.**

### ✓ VENTAJAS

**PUEDE SER RÁPIDO PARA TOMAR DECISIONES (EN CRISIS, POR EJEMPLO).  
CLARIDAD EN LA CADENA DE MANDO.**

### ✗ DESVENTAJAS

**AMBIENTE TÓXICO.  
ALTA ROTACIÓN DE PERSONAL.  
BAJO COMPROMISO Y PRODUCTIVIDAD.  
CERO INNOVACIÓN (NADIE OPINA, NADIE PROPONE)**

### ✚ EJEMPLO

**UNA FÁBRICA DONDE EL GERENTE TOMA TODAS LAS DECISIONES SIN CONSULTAR A NADIE, IMPONE METAS, Y SI NO SE CUMPLEN, HAY DESPIDOS. LOS TRABAJADORES SE LIMITAN A OBEDECER.**



## ● SISTEMA 2: AUTORITARIO-BENÉVOLO

### 📌 CARACTERÍSTICAS

**LA AUTORIDAD AÚN ESTÁ CENTRALIZADA, PERO SE DELEGAN ALGUNAS TAREAS MENORES. EL LÍDER SE VE COMO UN "PADRE" QUE "CUIDA" PERO CONTROLA. RECOMPENSAS EN LUGAR DE CASTIGOS, PERO SIGUEN HABIENDO AMENAZAS INDIRECTAS. SE PERMITEN ALGUNAS SUGERENCIAS, PERO LA DIRECCIÓN TIENE LA ÚLTIMA PALABRA. COMUNICACIÓN LIMITADA Y CONTROLADA.**

### ✅ VENTAJAS

**LIGERAMENTE MEJOR CLIMA LABORAL QUE EL SISTEMA 1.  
MAYOR MOTIVACIÓN EN CIERTOS EMPLEADOS.**

### ❌ DESVENTAJAS

**FALSA PARTICIPACIÓN: LOS EMPLEADOS PUEDEN SENTIRSE MANIPULADOS.  
POCO ESPACIO PARA EL CRECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO.  
RIESGO DE FRUSTRACIÓN SI SUS IDEAS NO SE VALORAN.**

### 🧩 EJEMPLO

**UNA EMPRESA FAMILIAR DONDE EL DUEÑO ESCUCHA A SUS EMPLEADOS, PERO SIEMPRE HACE LO QUE ÉL CONSIDERA MEJOR. HAY BONOS O INCENTIVOS, PERO SIGUE HABIENDO CASTIGOS ENCUBIERTOS.**



## ● SISTEMA 3: CONSULTIVO

### 📌 CARACTERÍSTICAS

**LA DIRECCIÓN CONSULTA A LOS EMPLEADOS ANTES DE TOMAR DECISIONES.  
AUMENTA LA CONFIANZA, AUNQUE LA AUTORIDAD SIGUE EN LA ALTA GERENCIA.  
SE VALORAN LAS IDEAS Y OPINIONES DEL PERSONAL.  
COMUNICACIÓN MÁS BIDIRECCIONAL (ASCENDENTE Y DESCENDENTE).  
MAYOR PARTICIPACIÓN EN ÁREAS ESPECÍFICAS.**

### ✅ VENTAJAS

**MEJORA DEL AMBIENTE LABORAL.  
AUMENTA EL SENTIDO DE PERTENENCIA.  
COMIENZA LA INNOVACIÓN.  
MEJORES RELACIONES JEFE-EMPLEADO.**

### ❌ DESVENTAJAS

**ALGUNAS DECISIONES SIGUEN SIENDO VERTICALES.  
PUEDE HABER FRUSTRACIÓN SI LAS RECOMENDACIONES NO SE CONSIDERAN.  
FALTA CONSISTENCIA EN LA PARTICIPACIÓN REAL.**

### 🧩 EJEMPLO

**UNA EMPRESA DE TECNOLOGÍA DONDE SE HACEN REUNIONES MENSUALES CON EQUIPOS PARA RECOGER IDEAS Y LUEGO LOS GERENTES DECIDEN QUÉ IMPLEMENTAR.**



## ● SISTEMA 4: PARTICIPATIVO O PARTICIPATIVO-GRUPAL

### ✦ CARACTERÍSTICAS

**MÁXIMA CONFIANZA EN LOS EMPLEADOS.**

**LAS DECISIONES SE TOMAN DE FORMA GRUPAL Y CONSENSUADA.**

**HAY GRUPOS DE TRABAJO CON LIDERAZGO COMPARTIDO.**

**LA COMUNICACIÓN FLUYE EN TODAS LAS DIRECCIONES.**

**SE PROMUEVE LA AUTOGESTIÓN, COLABORACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL.**

### ✓ VENTAJAS

**ALTO COMPROMISO Y MOTIVACIÓN.**

**CREATIVIDAD E INNOVACIÓN CONSTANTES.**

**BAJÍSIMA ROTACIÓN.**

**EQUIPOS AUTOSUFICIENTES Y PROACTIVOS.**

**EXCELENTE AMBIENTE ORGANIZACIONAL.**

### ✗ DESVENTAJAS

**REQUIERE TIEMPO Y MADUREZ ORGANIZACIONAL.**

**PUEDE HABER LENTITUD EN DECISIONES URGENTES.**

**NO TODOS LOS CONTEXTOS PERMITEN ESTE SISTEMA (EJ. ENTORNOS MUY JERÁRQUICOS).**

### ✦ EJEMPLO

**UNA EMPRESA COMO GOOGLE O SPOTIFY, DONDE HAY EQUIPOS MULTIDISCIPLINARIOS QUE TOMAN DECISIONES CONJUNTAS, SE ESCUCHAN TODAS LAS VOCES Y SE TRABAJA POR PROYECTOS CON MUCHA AUTONOMÍA.**



# TEOREMA DE DECISIONES

✓ **TEOREMA DE DECISIONES EN LA ADMINISTRACIÓN**  
**ESTE ENFOQUE SOSTIENE QUE:**

**ADMINISTRAR ES TOMAR DECISIONES.**

**TODA DECISIÓN IMPLICA EVALUAR OPCIONES Y CONSECUENCIAS.**

**LA CALIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN DEPENDE DE LA CALIDAD DE LAS DECISIONES.**



## **CONFLICTO ENTRE NEGOCIACIÓN Y LIDERAZGO**

**AUNQUE NEGOCIAR Y LIDERAR SON HABILIDADES COMPLEMENTARIAS, A VECES ENTRAN EN TENSIÓN O CONFLICTO CUANDO:**

 **1. EL LÍDER IMPONE, EL NEGOCIADOR ESCUCHA**

**UN LÍDER AUTORITARIO PUEDE QUERER IMPONER SU VISIÓN, MIENTRAS QUE UN BUEN NEGOCIADOR BUSCA ACUERDOS MUTUOS.**

**AQUÍ SURGE EL CONFLICTO: ¿DEBO MANDAR O DEBO CEDER?**

 **EJEMPLO:**

**UN GERENTE QUIERE CAMBIAR EL HORARIO DEL EQUIPO SIN CONSULTAR. PERO EL EQUIPO ESPERA UNA NEGOCIACIÓN. SI IMPONE, PUEDE PERDER AUTORIDAD MORAL O CREAR RESISTENCIA.**



# CONCLUSIONES:

La escuela behaviorista marcó un antes y un después en la psicología al introducir métodos científicos para estudiar y modificar la conducta humana, demostrando que el comportamiento puede ser aprendido y condicionado. Sin embargo, su visión reduccionista del ser humano ha sido objeto de críticas. Al dejar de lado los procesos mentales internos como el pensamiento, la emoción, la motivación o la conciencia, el enfoque behaviorista fue considerado limitado e insuficiente para explicar la complejidad del comportamiento humano. Estas limitaciones dieron lugar al surgimiento de nuevas corrientes, como la psicología cognitiva, que buscó integrar lo mental y lo conductual. En resumen, el conductismo dejó un legado invaluable por su rigurosidad científica y sus aplicaciones prácticas, pero su falta de atención a los procesos internos impidió una comprensión completa del ser humano.



# BIBLIOGRAFÍA

- <https://gemini.google.com/u/1/app/cf515be5ef184c4a?hl=es&pli=1>
- <https://chatgpt.com/c/6802634d-934c-8004-8b20-52ad5c87cff5>
- Westreicher, G. (2020, April 7). Behaviorismo. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/behaviorismo.html>
- Behaviorismo, Estructural-funcionalismo y Enfoque Sistémico. (2025). Eumed.net. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007b/300/28.htm>
- Morales, R. (2024, January 21). Behaviorismo: Evolución y Fundamentos - Mental Test Lab. Mental Test Lab -. <https://mentaltestlab.com/behaviorismo-evolucion-y-fundamentos/>
- <https://youtu.be/GalZS2ywAPw?si=cFCzqCkTZWoGwOFC>
- <https://www.excelsior.edu/es/article/types-of-motivation/>



**PREGUNTAS**

**Y**

**RECOMENDACIONES**



Universidad de Nariño  
FUNDADA EN 1904



Universidad de Nariño  
ACREDITADA EN ALTA CALIDAD  
RESOLUCIÓN MEN 000022 - ENERO 11 DE 2023



Universidad de Nariño



**MUCHAS  
GRACIAS**



Universidad de Nariño  
FUNDADA EN 1904



Universidad de Nariño  
ACREDITADA EN ALTA CALIDAD  
RESOLUCIÓN MEN 000022 - ENERO 11 DE 2023



Universidad de Nariño