**SOCIOS DE APRENDISAJE N°5**

ESCUELA: VEHAVIORISTA O NEO-HUMANO

SOCIOS:

RODRIGUEZ VALENCIA KELLY VIVIANA

QUIÑONES MINOTA LISBET PAOLA

SINISTERRA BENAVIDES VALENTINA

TENORIO PRECIADO DAVID FELIPE

MATERIA:

FUNDAMENTOS DE ADMINISTRACION

DOCENTE:

CARLOS OMAR OJEDA

PROGRAMA:

CONTADURIA PUBLICA

PRIMER SEMESTRE

UNIVERSIDAD DE NARIÑO

22 DE AGOSTO DE 2024

INTRODUCCION

 El behaviorismo es una corriente de pensamiento en la psicología que se centra en el análisis de la conducta de los individuos. Originada por John B. Watson en la década de los años cincuenta del siglo XX Se basa en el comportamiento humano dentro de las organizaciones. Hace grandes estudios sobre las motivaciones del hombre, en la organización.

sus puntos de interés se centraron en la visión del hombre y sus impulsos, así como temas referentes a las necesidades y motivaciones de los trabajadores, con gran impacto en la dirección, toma de decisiones entre otros.

Se caracteriza por afirmar que un grupo humano vinculado por relaciones de trabajo al tener que convivir con diferentes tipos de comportamiento, creencias y conductas. Estarían de cierta manera influyendo también de maneras diversas en el desarrollo o estancamiento de la empresa puesto que si dichos patrones de conducta se logran poner a favor de la organización esta podría potencializar su productividad aun si fuere necesario invertir en algún tipo de incentivos para despertar en ellos habilidades y fortalezas reprimidas.

**Biografía:**



**John Broadus Watson** nació en Greenville (Carolina del Sur, Estados Unidos) en 1878 y falleció en Nueva York en 1958.

Estudió en la Universidad de Chicago y se graduó en 1903. Escribió muchos artículos científicos, uno de los primeros, llamado “Educación animal: un estudio experimental sobre el desarrollo psíquico de una rata blanca, en correlación con el crecimiento de su sistema nervioso”. En este artículo describe la relación entre la mielinización del cerebro y la capacidad de aprendizaje en los roedores.

Watson trabajó en la Universidad John Hopkins durante 14 años, y allí realizó una gran cantidad de experimentos sobre el aprendizaje de las aves. En 1920 dejó su empleo en la Universidad por culpa de unos rumores acerca de una relación sentimental con su asistente Rosalie Reyner, con quien realizó su famoso experimento con “el pequeño Albert". Entonces pasó a trabajar como psicólogo en la empresa Thompson, y se interesó por el campo de la publicidad.

**Escuela Vehaviorista:**

En 1913, el psicólogo americano JOHN WATSON publicó la Manifestación del conductismo, un trabajo en el que afirmaba que el fin de la psicología debía ser el de prevenir y controlar el comportamiento manifiesto de los organismos y no el de estudiar o analizar la conciencia

La psicología según Watson, solo tenía sentido a través de la conducta observable y medible, y por eso, sus experimentos se realizaban en el laboratorio, donde podía manipular el entorno y controlar el comportamiento de sus sujetos.

El objetivo del conductismo es hacer de la psicología una ciencia natural, y por tanto, debe tener unos métodos que permitan observar, medir y predecir variables. John B. Watson siempre será recordado como la persona que acuñó y popularizó el conductismo gracias a sus publicaciones y sus investigaciones.

Las aportaciones de Watson al conductismo se deben a sus experimentos de condicionamiento clásico, un tipo de aprendizaje que implica respuestas automáticas o reflejas, y que se caracteriza por la creación de una conexión entre un estímulo nuevo y un reflejo ya existente. Es decir, es un tipo de aprendizaje según el cual un estímulo neutro, que no provoca una respuesta, llega a poder provocarla gracias a la conexión asociativa de este estímulo con el estímulo que normalmente provoca dicha respuesta

El conductismo pone el énfasis sobre la conducta observable (tanto humana como animal), que considera que ha de ser el objeto de estudio de la Psicología, y las relaciones entre estímulo y respuesta, más que en el estado mental interno de la gente (aunque Watson nunca negó la existencia de cualquier del mundo privado o íntimo). En su opinión, el análisis de la conducta y las relaciones era el único método objetivo para conseguir la penetración en las acciones humanas y extrapolar el método propio de las Ciencias Naturales (el método científico) a la Psicología.

En uno de sus experimentos seleccionó a un niño sano de nueve meses, Albert;se le examinó para determinar si existía en él un miedo previo a los objetos que se le iban a presentar (animales con pelo), examen que fue negativo. Sí se identificó un miedo a los sonidos fuertes (como golpear fuertemente una lámina metálica con un martillo).

El experimento dio comienzo cuando Albert tenía 11 meses y tres días. Consistía en presentar al niño una rata blanca al tiempo que un ruido fuerte (que se lograba golpeando una barra metálica detrás de la cabeza del niño). Después de varios ensayos, el niño sollozó ante la presencia de la rata y posteriormente generalizó su respuesta a otros estímulos: un perro, lana, un abrigo de piel, etc.

El experimento no pudo llegar a término, no alcanzándose la fase de des condicionamiento, debido a que Albert fue sacado de la unidad hospitalaria en que se encontraba antes de su conclusión.

**La escuela neo-humano** relacionista es un conjunto de teorías desarrolladas durante los años 50 y 60 que analizan el comportamiento humano en el trabajo desde una perspectiva individual, señalando la motivación como clave principal para mejorar la productividad.

Esta escuela surge como respuesta a la escuela de las relaciones humanas, a la que critica así como a la burocracia, por no tratar a los individuos de forma individual para analizar la productividad en las organizaciones. Su propuesta para una mejora de la productividad fue la satisfacción, los incentivos y la motivación intrínseca de los seres humanos.

Para ello es imprescindible conocer las causas o motivaciones que llevan a las personas a actuar de una u otra forma. Dentro de esta escuela existen varias teorías; los autores más importantes fueron Abraham Maslow, Frederick Herzberg, Douglas McGregor, Rensis Likert y Christ Argyris.

**Características:**

* Esta escuela contiene conceptos de la teoría de las relaciones humanas y del estructuralismo, aunque de forma actualizada.
* Presenta una mayor sofisticación en las técnicas de control utilizadas para las relaciones.
* Se centra en aumentar la productividad de los trabajadores como base para aumentar la eficiencia.
* Defiende la imposición de objetivos como incentivo a la motivación.
* Defiende una mayor participación de los trabajadores.

**Principales exponentes/representantes:**

**Abraham Maslow (1908-1970)**

Maslow fue un psicólogo procedente de Brooklyn, Nueva York (EE. UU.), que desarrolló varias teorías relacionadas con el comportamiento humano.

La más conocida es la famosa pirámide de las necesidades, formulada en 1943. En esta, el estadounidense plantea una escala jerarquizada de necesidades por las cuales se rige el comportamiento humano:

* Fisiológicas

Es la base de la pirámide; es decir, son las necesidades primarias y biológicas sin las cuales los individuos no podrían vivir: alimentación, respiración, sueño, etc.

* Seguridad

El segundo escalón de la pirámide lo constituyen las necesidades de protección y seguridad, como el orden, la estabilidad (moral, económica, de salud), la protección física, entre otras.

* Aceptación

Aquí entrarían las amistades, el amor, la necesidad de pertenencia y de afecto, etc.

* Reconocimiento

Son todas aquellas relacionadas con la autoestima, como la confianza, el respeto y el éxito.

* Autorrealización

Por último, Maslow sostiene que nuestra última necesidad es la de llegar a ser la mejor versión de uno mismo, por medio de la creatividad, la espontaneidad, el entendimiento de las cosas, la falta de prejuicios, entre otras vías.

Empoderamiento, que se refiere a dar más poder de decisión a los trabajadores dentro de su ámbito laboral.

**Douglas McGregor (1906-1964)**

Douglas McGregor fue un profesor y economista estadounidense. En 1960 escribió el libro llamado The human side of enterprise (en español, “ El lado humano de la empresa”) , donde formuló dos teorías que fueron un aporte esencial para el enfoque neohumano relacionista.

* Teoría X

Esta teoría afirmaba que las personas odiamos de forma inherente el trabajo y lo evitamos siempre que sea posible. Esto da lugar a una gestión autoritaria en la organización. Algunas características de esta teoría son las siguientes:

Las personas deben ser amenazadas y controladas para que trabajen duramente.

El individuo medio prefiere ser mandado, no le gusta la responsabilidad, es inequívoco y desea la seguridad ante todo.

A las personas no les gusta el trabajo de ningún tipo.

Cada individuo necesita ser supervisado constantemente.

Los trabajadores no tienen ningún incentivo para trabajar y carecen de ambición, por lo que necesitan ser recompensados para lograr sus objetivos.

* Teoría Y

Esta teoría contrasta con la anterior, dado que ve a las personas de una manera más optimista; la gestión resultante es mucho más participativa. Las características de los trabajadores según esta teoría serían las siguientes:

Trabajan por iniciativa propia.

Están más involucrados en la toma de decisiones.

Se auto-motivan para lograr completar sus tareas.

Disfrutan siendo los dueños de su propio trabajo.

Buscan y aceptan responsabilidad, no necesitan ser mandados.

Ven el trabajo como estimulante y gratificante.

Resuelven los problemas de forma creativa e imaginativa.

**Rensis Likert (1903-1981)**

Likert fue un psicólogo y educador estadounidense que hizo un trabajo muy enfocado a las organizaciones. Su mayor aporte a esta escuela fue el desarrollo de los “nuevos patrones de gestión”, basados en los distintos comportamientos de los jefes:

* Autoritativo – explotador

El poder y la dirección vienen desde arriba, donde se emplean amenazas, castigos, la comunicación es pobre y el trabajo en equipo es mínimo. En general, la productividad es mediocre.

* Autoritativo – benevolente

Similar al anterior, pero deja cierto espacio para las consultas desde abajo y utiliza recompensas además de amenazas. La productividad suele ser relativamente buena, aunque existe un gran absentismo y rotación de la plantilla.

* Consultivo

Los objetivos se establecen después de discutirlos con los subordinados, la comunicación es vertical en ambas direcciones y hay Actividad, Independencia (relativa) Comportarse de varias maneras, Intereses más profundos, Perspectiva a largo plazo, Posición igualitaria o superior, Autoconocimiento y autocontrol.

**Podemos concluir** que el estudio de la conducta humana ha significado un gran aporte para la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores ya que por medio de esta se tuvo en cuenta al hombre como un ser individual con sueños, sentimientos y motivaciones personales; que no solo tiene una necesidad económica la cual lo conlleva a trabajar en una empresa u organización sino que además tiene sus propios proyectos personales y animo de crecer y salir adelante…muchas de las conductas humanas en los espacios laborales están netamente ligadas al trato que reciben y a la percepción de valor que se les da ya que si yo como empleador hago sentir importante y valorado a mi colaborador esto hará que en el se desarrolle también ese sentido de pertenencia y fidelización con la empresa aportando cada día mas para su crecimiento pues esto lo relacionara con su propio bienestar, pero en los casos contrarios donde el trabajador se siente inferior, o excluido e incluso mal remunerado y poco respetado su conducta natural lo llevara también a desligarse de la empresa e ira solo hacer apenas lo necesario ya que sentirá que su esfuerzo no es relevante y que además no es bien retribuido; así que porque habría de dar mas.

**Referencias:** Wikipedia, psicología y mente

Economipedia, the decisión lab, Jimdo, Maseconomik