Elton Mayo

Saltar a navegación, búsqueda:

George Elton Mayo Nació el 26 de diciembre de 1880 en Adelaida, Australia y falleció el 7 de septiembre de 1949; Psicólogo de Profesión fue profesor de filosofía lógica y ética en Australia. Su interés primordial era analizar en el trabajador los efectos psicológicos que podían producir las condiciones físicas del trabajo en relación con la producción. Demostró que sin la cooperación en los proyectos, de ser escuchados, de ser considerados en igualdad por parte de sus superiores es difícil y en ocasiones casi imposible llegar a los objetivos fijados.

Labor académica:

Enseña en la Universidad de Queensland entre 1919 y 1923, acerca de temas sociales como de contenido del trabajo. Surgieron algunas tensiones por lo que se trasladó a la Universidad de Pennsylvania.

Entre 1926 y 1947 fue profesor de investigación industrial en la Harvard Business Chol. Realizo estudios acerca del comportamiento que tenía el ser humano en su trabajo con respecto al ámbito sentimental en el que este mismo se encontraba; teniendo en cuenta los factores que incidían en el desarrollo de diferentes actividades.

Aportes:

Es sobre todo conocido por su investigación que incluye los estudios de Hawthorne o Hawthorne Estudies de 'la lógica del sentimiento' de los trabajadores y la 'lógica del coste y la eficiencia' de los directivos que podría conducir a conflictos dentro de las organizaciones.

Afirma que el estudio aplicado de las relaciones de trabajo requieren la integración de varias perspectivas.

Los hallazgos de Mayo y sus colaboradores, basados en parte en las ideas concebidas por Wilfredo Parito, tendrían un efecto dramático en el pensamiento administrativo. La modificación de la iluminación del grupo de prueba, la realización de cambios en los períodos de descanso, la reducción de jornadas de trabajo y la aplicación de variantes en los sistemas de pago de incentivos no parecieron explicar los cambios en la productividad. Así pues, Mayo y sus colaboradores llegaron a la conclusión de que eran otros factores responsables. Descubrieron que, en general, el aumento de la productividad se debía a factores sociales como la moral de los empleados, la existencia de satisfactorias interrelaciones entre los miembros de un grupo de trabajo ("sentido de pertenencia") y la eficacia de la administración: un tipo de administración capaz de comprender el comportamiento humano, especialmente el comportamiento grupal, y de favorecerlo mediante habilidades interpersonales como la motivación, la asesoría, la dirección, y la comunicación. Este fenómeno, producto sobre el hecho de que se pusiera atención en los individuos, se conoce como "efecto Hawthorne".

La idea principal de este sociólogo fue la de modificar el modelo mecánico del comportamiento organizacional para sustituirlo por otro que tuviese más en cuenta los sentimientos, actitudes, complejidad motivacional y otros aspectos del sujeto humano. Esto es conocido como teoría de las relaciones humanas o escuela humanística de administración. Este Personaje era de religión Cristiana, y al ver a las personas sin una básica organización, empezó organizando iglesias, que de ahí las personas empezaron a organizarse ya no solo en las iglesias, sino también en sus empleos y hogares.

Elton Mayo dijo que el hombre no era una maquina y dándole incentivos el hombre rendiría en su trabajo.