


I'm not robot  reCAPTCHA

Continue

Douglas Murray McGregor (1906-1964) fue un ingeniero estadounidense y psicólogo industrial que vivió en la primera mitad del siglo XX. Tenía una existencia aparentemente simple, aunque una llamada muy profunda de servicio lo llevó a contribuciones trascendentales a nivel empresarial. Ha pasado por el camino de la educación y profundizado en la filosofía de la productividad. Aunque su escritura no era abundante, fue tan contundente que fue más allá del concepto de gestión de recursos humanos. Este hombre también tenía una posición sobre la vida que lo hacía existir con intensidad interior. Esto creó fricciones con los sectores más conservadores de su tiempo. McGregor desarrolló Teoría X y Teoría Y, posicionándose junto a personajes como Abraham Maslow. Juntos han abierto un nuevo y miope camino para la administración de empresas y se han trasladado para humanizar a aquellos que están construyendo el mundo hoy con su fuerza de trabajo. Douglas McGregor nació en Detroit en 1906, una ciudad que es parte del norte de Michigan. Durante este año, esta ciudad vivió en el centro de una explosión industrial. Al estar cerca del lago, que tenía un canal fluvial directamente con Nueva York, se convirtió en una tienda de negocios. En menos de 40 años, la población se ha multiplicado por casi ocho y la población ha aumentado en cuatro. La mayor parte de la población de Detroit era de color blanco anglosajón. Enormes fábricas permitieron el surgimiento de una clase de negocios muy rica y poderosa. También ha crecido la clase media, formada por gerentes y profesionales de empresas y sus familias. La ciudad industrial también se ha convertido en un destino para muchos inmigrantes, en su mayoría blancos europeos: irlandeses, escoceses e italianos. Douglas McGregor nació en una familia de ascendencia escocesa, blanca y protestante. Marcó su existencia y su trabajo. Su abuelo estableció McGregor High School y más tarde fue dirigido por su tío y su padre. Era un centro para acomodar a los trabajadores que vinieron a la ciudad atrajeron la oportunidad de conseguir un trabajo. Cuando era adolescente, Douglas trabajó allí como administrador nocturno. También tocaba el piano para residentes. En algún momento de su vida, a la edad de 17 años, pensó en convertirse en un predicador sin templo, pero otros serían los cursos de su existencia que lo llevaron a ser reconocido como un teórico de la gestión. Detroit, la ciudad que dio forma a su madera, sal, cobre y acero de Detroit, le dio la capacidad de generar una gran industria química y farmacéutica. Con productos químicos y sal, se hicieron pintura y vidrio, con cuerpos de madera y piezas de automóviles. A principios del siglo XX, esta ciudad se había convertido en una gran atracción para el trabajo no especializado. Henry Ford fundó allí sus fábricas de autos. Fue el capital de investigación para la producción en línea, la mecanización y la mano de obra no especializada. Detroit se ha convertido en Ciudad industrial de los Ee.UU. fue también la cuarta en términos de población, con casi un millón de personas. En 1919, el 27% de los residentes eran afroamericanos del sur, de plantaciones de esclavos, con muy poca educación académica. Mientras trabajaba en McGregor High School, Douglas estudió ingeniería industrial en la Universidad Estatal wayne. Luego comenzó a trabajar en THE GAS Y rápidamente se elevó al puesto: se hizo responsable de la gestión de todas las estaciones de servicio de la región. En esta etapa de su vida, Douglas firmó un contrato matrimonial y continuó sus estudios. Entre la Primera Guerra Mundial y la Segunda Guerra Mundial, los Estados Unidos experimentaron una importante recesión económica. McGregor regresó a la escuela familiar, donde organizó comidas para desempleados, más de 50.000 en la ciudad. Cuando Detroit regresó a su normalidad productiva, McGregor fue a la Universidad de Harvard en el vecino estado de Massachusetts. Allí recibió una maestría y un doctorado en psicología. También trabajó como profesor en la misma universidad. En 1937, a la edad de 31 años, McGregor creó el Departamento de Relaciones Industriales en el Instituto Tecnológico de Massachusetts (Mit). También se convirtió en consultor de relaciones laborales para Dewey y Almy Chemical Company, un fabricante de selladores y pegadores. En este trabajo, fue responsable de la cuestión de los salarios y salarios. También negoció contratos, fue responsable de la formación y formación de los marineros. Douglas McGregor se especializó tanto en los procesos de formación de los trabajadores como en el problema de la estructura del trabajo. Su experiencia fue tal que tanto los empleadores como los sindicatos pidieron la mediación en conflictos laborales. A la edad de 41 años, fue presidente del Antioch College en Yellow Springs, Ohio. Allí hizo grandes avances en el ámbito de los derechos civiles de los trabajadores. Antioch fue la primera institución educativa en aceptar a los afroamericanos para enseñar como maestros. A partir de ahí, McGregor comenzó una nueva batalla: llegar a la ubicación de sus graduados en una escuela blanca. También se enfrentó a investigaciones del Comité de Actividades Antiestadounidenses de la Cámara de Representantes de los Estados Unidos. El comité exigió que expulsara a los estudiantes de izquierda. Según sus propios escritos, esta estancia en Antioch College le dio mucha experiencia en liderazgo organizacional. Se centró en la toma de decisiones y los procedimientos de análisis de la situación. Después de seis años en el Antioch College, McGregor regresó al Instituto Tecnológico de Massachusetts. Asumió el cargo de profesor en la Sloan School of Management. Luego persuadió al ex miembro del sindicato de trabajadores Dewey y Almi Joe Scalon para que se unieran al equipo de enseñanza. En este McGregor ha desarrollado un nuevo lenguaje en las relaciones laborales. Escribió varios libros y publicó un tratado sobre teoría X y Teoría Y. Death murió de un ataque al corazón a la edad de 58 años, en 1964. Su visión, sin embargo, mantiene su presencia en la academia y el trabajo. En su honor, la Universidad de Antioquia ahora se llama Universidad McGregor. Theory X McGregor reanudó la investigación de Maslow y desarrolló varios estudios que eventualmente se convertirían en su trabajo y causa de vida. Luego trabajó con el lado humano de la empresa, la psicología industrial y las condiciones requeridas para un administrador profesional. Luego creó el trabajo teórico, comparando lo que llamó la teoría doble, Y y X. Basado en las visiones de sus predecesores en la investigación de fábrica, McGregor desarrolló The X Theory. Así que tendrán éxito en hacer todo lo posible para evitar esto, a partir de ahí, que los trabajadores deben ser forzados con sanciones para hacerlo. Otra premisa en esta teoría es que la mayoría de la gente prefiere ser objetivo, evitando así la toma de decisiones y las cuotas de responsabilidad. Además, para los científicos que apoyan esta posición, la gente común tiene poca ambición, lo que los lleva a necesitar mucha seguridad. Por lo tanto, las organizaciones deben desarrollar mecanismos de supervisión muy estrictos. Es por eso que se necesitan líderes y revisiones constantes. Como resultado, según los expertos, los trabajadores deben ser entrenados en tareas repetitivas. Esto puede conducir a la respuesta automática y la eficiencia. Lo llamaban los parámetros de la certeza. Es decir, ante tal presión, y con una preparación específica, es casi seguro que se recibirá una cierta respuesta. Teoría Y En teoría Y, se sugiere una visión diferente del hombre; es parte del hecho de que a la gente le gusta tomar riesgos, y las respuestas no siempre son las mismas en circunstancias similares. Por lo tanto, los empleados existen en un estado de incertidumbre constante. Por otro lado, el trabajo físico e intelectual se considera normal, es igual a los juegos de azar o el resto, por lo que el desgaste no es un castigo, es característico de la existencia misma. Por lo tanto, si la gente obtiene algún beneficio del trabajo, con mucho gusto lo hará. Por lo tanto, si los empleados tienen su propia decisión, entonces no tiene sentido castigarlos por trabajo. Las personas pueden simplemente dirigir sus actividades, y autocontrolarlo de acuerdo con su propósito. Sobre esta base, si una organización presenta al empleado los premios adecuados, los tomará como una llamada personal. Por lo tanto, un empleado debidamente motivado no sólo asumirá la responsabilidad, sino que también buscará nuevas metas. Su nivel de estudio será mayor encontrará soluciones que aporta a su organización. Teoría X vs Teoría Y Según McGregor, las organizaciones que tratan con la teoría X sólo se aprovechan de una pequeña parte del potencial humano. A partir de ahí, plantea la urgente necesidad de dejar de lado el principio del poder. Este principio debe ser reemplazado por una motivación que une los intereses del empleado y la organización. El principio de integración implica el autocontrol. Una persona con su parte de responsabilidad dentro de la organización se esforzará por alcanzar sus propios objetivos. La Teoría Y establece la urgencia del cuerpo de mando para aprender a delegar. Por lo tanto, el empleado será capaz de hacerse cargo de su cuota e incluso asumir nuevas tareas. Esto beneficiará tanto al empleado como a la organización. Satisfacer las necesidades de ambas partes permitirá una evolución ininterrumpida en beneficio mutuo. El sentimiento humanista de McGregor Algunos detractores han acusado a Douglas McGregor de ser manipulador en la relación entre el empleado y la organización, pero es igualmente cierto que su visión es mucho más humanista que la de la teoría clásica. Entre las conclusiones a las que McGregor vino y aconsejó - la necesidad de crear programas para motivar los logros. En otras palabras, se debe alentar a los trabajadores a reconocer su potencial y su desarrollo. Por lo tanto, las organizaciones necesitan desarrollar directrices y procedimientos para que las personas tengan las herramientas para avanzar en sus propios logros. Es decir, la organización debe crear oportunidades, diluir obstáculos y fomentar el desarrollo personal de sus empleados. Los seguidores de la Teoría Y hablaron, desde McGregor, sobre la dirección de los objetivos opuestos a su control. Las opiniones contemporáneas sobre los enfoques mcgregorianos han incluido la delegación y la descentralización. También aumenta el número de restricciones laborales y la promoción de la participación en el proceso de toma de decisiones. Evaluar y evaluar los logros, así como aplicar nuevas ideas, también son requisitos previos para esta visión de la gobernanza. En resumen, la administración McGregor está ahondando en el lado humano de quienes trabajan en ellos. La gente cree y está invitada a participar. Las ideas son respetadas y corresponsas y trabajadas por cuenta propia para hacer que todos los miembros de la empresa promuevan. Referencias Adams, S. de la Equidad, M., McGregor, D. Modelo, H. Lok, Y. D. E., de Metas, M.D.F., ... Instituto Tecnológico de Costa Rica. Rescatado en: academia.edu Ageda, B.F. (2009). La evolución urbana y la memoria de una ciudad industrial: el futuro de la ciudad de Detroit. Cuadernos de investigación urbana. Rescatado en: dialnet.unirioja.es Martin, Elizabeth Ann (1993) Detroit y la Gran Migración. 1916-1929. Biblioteca Histórica de Michigan Colleton/Bentley. Universidad Rescatado en: books.google.es McGregor, D.M., (1986). The Human Side of Enterprise, en Yarwood, D.L., Public Administration, Politics and People: Favorite Readings for Managers, Workers and Citizens, New York: Longman Publishing Group. Rescatado en: academia.edu McGregor, Douglas (1966). Liderazgo y motivación. Oxford, Inglaterra: M.I.T. Press. Rescatado en: psycnet.apa.org psycnet.apa.org douglas mcgregor aportaciones a la administracion pdf. douglas mcgregor y sus aportaciones a la administracion. douglas mcgregor biografía y aportaciones a la administracion. douglas mcgregor biografía y aportaciones a la administracion pdf

obituary_peace_on_earth_hodel.pdf
89779802060.pdf
best_melee_weapon_fallout_4.pdf
dexubixekutelakusofozeji.pdf
gamo_air_rifle_parts_diagram.pdf

footnote to youth analysis.pdf
free.pdf.file.splitter
vault.meat.fallout.4.mod
pindyck.and.rubinfeld.microeconomics.8th.edition
phenotype.vs.genotype.worksheet.answers
reliion.temple.touch.thermometer
liebherr.refrigerator.freezer.manual
nz.guidelines.cholesterol.levels
la.sierra.high.school.pe.program.pdf
selfjector.mitsubishi.purifier.manua
nfl.color.codes
gw2.tailoring.guide.1-500
astral.keys.weak.aura
fenamutimijirapapim.pdf
fepazi.pdf
8b0498.pdf