Elton mayo:

Este autor nació el 26 de diciembre de 1880, y murió en Adelaida, Australia 7 de septiembre de 1949, fue un teórico social ya que la mayoría de su vida le gusto observar a la sociedad y relacionarse con estas, fue un sociólogo que para que realizará sus experimentos tuvo que conocer a la sociedad y sobre todo observarla, fue psicólogo industrial especializado en teoría de las organizaciones humanas, lo que más le interesaba eran las relaciones humanas y el movimiento por las relaciones humanas realizadas. Su interés primordial fue estudiar, en el trabajador, los efectos psicológicos que podían producir las condiciones físicas junto con las horas de trabajo y relación con la producción es decir que tanto producía un individuo en un determinado tiempo de acuerdo a sus horas de trabajo y el degaste físico. De su vida Se sabe que se formó en medicina de la Universidad de Adelaida y a partir de 1901 en las escuelas de medicina en Edimburgo y Londres con ayuda de esto lo motivo a observar el desgaste físico de los trabajadores ocasionado en las horas de trabajo.

Fue un profesor de investigación industrial en Harvard Business School (1926 - 1947), en ese lugar de Harvard realizó estudios acerca del comportamiento que tenía el ser humano en su trabajo con respecto al ámbito sentimental en el que este mismo se encontraba, es decir, como cada trabajador sufría un degaste excesivo dentro de la actividad realizada , y a partir de esto o teniendo en cuenta los factores que incidían en el desarrollo de diferentes actividades sobre todo cuando laboraba dentro de su trabajo observaba su actitudes, estados de ánimo y su enfoque a lo que estaba dispuesto a poner en juego.

Es autor es principalmente conocido por sus estudios de organización del comportamiento que los realizo con las observacionesasía los trabajadores 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.

Mayo afirma que el estudio aplicado de las relaciones de trabajo requiere la integración de varias perspectivas según las necesidades de los individuos y dependerá de su trabajo los beneficios de la empresa hacia los trabajadores, la comunicación entre su jefe y todo el ámbito social que lo rodea.

 Realizo unos experimentos en unos trabajadores, como más descanso y menos horas de trabajo y cambio el valor del pago de incentivos, pero este experimento no sufrió ningún cambio ya que su propósito era aumentar la producción. 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 ya que la mayoría de los trabajadores solo están enfocados solo en trabajar era como una costumbre de cada persona como una habito el cual tenía que realizar, la existencia de satisfactorias interrelaciones entre los miembros de un grupo de trabajo es decir, que cada individuo se sintiera perteneciente a la empresa en la que trabajaba y la eficacia de la administración y que el administrador debería de enfocarse a sus empleados para ver e introducir los cambios del comportamiento grupal, y de favorecerlo mediante habilidades interpersonales como la motivación de cada trabajador tanto grupal como personal , la asesoría de acuerdo a sus necesidades, la dirección de la empresa , y la comunicación que era lo másimportante. A esto se le 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 y así generar una mayor producción. Esto se le llamo como teoría de las relaciones humanas. Elton empezó organizando iglesias para observar si los cambios eran eficientes, que de ahí las personas empezaron a organizarse ya no solo en las iglesias, sino también en sus empleos y hogares, al observar esto Elton mayo empezó aplicarlo en empresas con una gran cantidad de trabajadores que a su vez dieron buenos resultados.

Poco antes de 1923, había dirigido una investigación en una fábrica textil en Filadelfia, que presentaba problemas de producción y una rotación anual de personal cerca del 250%, introdujo un periodo de descanso, dejo a criterio de los obreros la decisión de cuando deberían parar las máquinas, y contrato enfermera con esto los trabajadores sintieron ser pertenecientes a la empresa y con los servicios otorgados por la empresa su motivación aumento al realizar su trabajo. Al poco tiempo surgió solidaridad en el grupo, aumento la producción y disminuyo la rotación. Otro experimento fue en 1929 inicio un experimento en una fábrica de la Western ElectriCompany, en el barrio de Hawthorne de Chicago en esta determino la relación entre la intensidad de la iluminación y la potencia de los obreros en la producción. Experimento que lo volvió famoso, coordinado por Elton Mayo. Los investigadores verificaron que los resultados del experimento fueron afectados por variables psicológicas. Intentaron eliminar o neutralizar el factor psicológico, extraño y no pertinente, lo que obligo a prolongar el experimento hasta 1932.

La Western Electric , desarrollaba una política de personal dirigida hacia el bienestar de los obreros, pagaba salarios satisfactorios y brindaba buenas condiciones de trabajo. En Hawthorne, en su departamento de montaje de relés de teléfono, trabajaban jóvenes empleadas que realizaban tareas simples y repetitivas que exigían gran rapidez. En la época una empleada montaba cinco relés cada seis minutos. La empresa no estaba interesada en aumentar la producción, si no en conocer mejor a sus empleados un poco más y logar que cada trabajador se sintiera parte de la empresa y con esto aunque no le interesaba aumentar la producción pero al conocer a sus empleados podría aumentar la producción de forma personal en los trabajadores.

 Conclusiones de sus experimentos de Hawthorne sobre los trabajadores y no sobre las maquinas como Taylor Fueron;

1. El nivel de producción no está determinado por la capacidad física o fisiológica del trabajador , sino por las normas sociales y las expectativas que lo rodean dentro su horario de trabajo y la comunicación dentro de cada empresa.

2. El comportamiento del individuo se apoya por completo en el grupo. Los trabajadores no actúan ni reaccionan aisladamente como individuos.

3. Los obreros que producían muy por encima o muy por debajo de la norma socialmente determinada, perdían el afecto y el respeto de los compañeros. El comportamiento de los trabajadores está condicionado por normas y estándares sociales.

4. En Hawthorne los investigadores se concentraron en los aspectos informales de la organización. La empresa paso a ser una organización social compuesta por grupos sociales informales, cuya estructura no siempre coincide con la formal (con los propósitos y estructura definidos por la empresa). Los grupos informales definen sus reglas de comportamiento, sus recompensas y sanciones sociales, sus objetivos, su escala de valores sociales, sus creencias y expectativas, y cada participante los asimila e integra en sus actitudes y su comportamiento. La teoría de las relaciones humanas esbozó el concepto de organización informal: la organización se compone del conjunto de personas que se relacionan espontáneamente entre sí.

5. En la organización los individuos participan en grupos sociales y se mantienen en constante interacción social. La teoría de las relaciones humanas entiende por relaciones humanas las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos.

Mayo fue un personaje enfocado en la observación de los trabajadores con el objetivo de crear una mayor producción. Para eso realizo varias modificaciones en las actividades de los obreros para ver cuáles eran los problemas de una mala producción y su único proceso.

 APORTACIONES DE ELTON MAYO: A) Demostró que el aspecto psicológico es de gran importancia en las tareas administrativas. B) Demostró la importancia de la comunicación. C) Demostró la importancia que tienen los grupos informales dentro de la empresa. D) Una crítica muy grande a Elton Mayo fue que sus estudios fueron llevados a cabo en una sola empresa, con gente determinada, que tenía la misma clase social y una cultura similar y nunca tomó en cuenta que estos factores afectan el comportamiento del ser humano.