

ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

Yuris Vanessa Portocarrero Segura
Maira Alejandra Orobio Hurtado
Javier Enrique Vallecilla Quiñones
Roxana Marquínez Dajome

Contaduría Pública

FUNDAMENTOS DE ADMINISTRACION

Carlos Omar Ojeda

27 de agosto de 2024

ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

Yuris Vanessa Portocarrero Segura
Maira Alejandra Orobio Hurtado
Javier Enrique Vallecilla Quiñones
Roxana Marquínez Dajome

Universidad de Nariño

San Andrés de Tumaco, 27 de agosto de 2024

Introducción

Se basa en gran parte en la Teoría de las Relaciones Humanas, que retomó los conceptos de la psicología industrial con el fin de oponerse al enfoque clásico y enfatizar a las personas. Hoy en día las empresas vienen aplicando y adaptando teorías que hace varios años surgieron desde la administración científica hasta pasar por la de sistemas, las cuales han funcionado para una correcta organización de la misma, aun cuando estas tienen bastante tiempo que se desarrollaron, el porqué de que se siguen empleando es porque sentaron las bases para una buena gestión de cualquier tipo de ente. En este material podremos apreciar la Teoría de las Relaciones Humanas, la cual aportó cimientos para hacer un correcto manejo del capital humano.

Desarrollo

Contexto Histórico y Teoría del Valor-Trabajo

La teoría de las relaciones humanas nace en los Estados Unidos, hacia la cuarta década del Siglo XX, fue posible gracias al desarrollo de las ciencias sociales, en especial de la psicología. Fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración.

Entre las personas que contribuyeron al nacimiento de la teoría de las relaciones humanas podemos citar a Elton Mayo, como mayor referente, quien condujo el famoso Experimento de Hawthorne, también a Mary Parker Follet y Kurt Lewin.

- Estudia la organización como un grupo de personas.
- Hace énfasis en las personas.
- Se inspira en sistemas de psicología.
- Delegación plena de autoridad.
- Autonomía del trabajador.
- Confianza y apertura.
- Énfasis en las relaciones humanas entre los empleados.
- Confianza en las personas.
- Dinámica grupal e interpersonal

La teoría de las relaciones humanas y su aplicación a las organizaciones

El mundo laboral ha cambiado mucho a lo largo de la historia. Desde los oficios típicos del medioevo a las grandes y pequeñas empresas en las que trabajamos hoy, pasando por el

trabajo en las fábricas tras la Revolución Industrial, los cambios tanto en lo que respecta a la visión del trabajo como en lo que implica al trabajador o la manera en que debe ser tratado se han ido sucediendo.

Dentro de este ámbito se han realizado numerosos estudios desde diversas disciplinas como la psicología, conduciendo algunos de ellos a cambios en la visión por parte de la sociedad y de los empresarios del trabajador y de la importancia de su bienestar en su productividad.

Si bien inicialmente se veía al trabajador como un “vago” al que había que motivar principalmente con el salario, poco a poco se fueron observando que había una gran cantidad de factores que influyen en el trabajador, su productividad y su bienestar general. A este progresivo cambio ayudarían en gran medida los estudios Hawthorne y la elaboración de la teoría de las relaciones humanas, sobre la cual vamos a hablar a lo largo de este artículo.

Impacto y Críticas

Aparece la teoría de las relaciones humanas (TRH) Sumado a los estudios que surgen de la natural consolidación de las teorías de Taylor y Fayol a inicios del siglo XX, la llegada al sector productivo de los primeros representantes de las ciencias sociales se convierte en el segundo factor determinante para el surgimiento de la TRH. Mary Parker Follet (1868-1933) se destaca por ser una de las primeras propulsoras de los supuestos que van a conformar la TRH. Se basa en una postura de carácter social, donde explica el desarrollo de los individuos y grupos. Su obra más reconocida es *The New State*, publicada en 1920, en la que desarrolla temas relacionados con la participación de los empleados en la organización, la negociación y el papel del poder en las organizaciones. Así mismo, trabaja el problema de la manipulación, el trabajo en grupo como fundamento de la realidad organizacional y la relación de ésta con la sociedad. Follet resalta cómo el conflicto es inherente en las relaciones, y cómo muchas empresas son ineficientes en la solución de sus conflictos (Arango, 2011). Prado y Pasos (2011) señalan que entre los autores que forman parte de las primeras investigaciones y postulados de la TRH, se puede identificar a Fritz Roethlisberger (1898-1974) como uno de ellos. Aunque es sólo hasta 1939 que publica en coautoría con William Dickson su libro *Management and the Worker*, desde 1927 estuvo involucrado en las investigaciones de la Western Electric. En su libro, los autores explican el desarrollo de las condiciones de trabajo, la eficacia del empleado, la importancia de la formación de grupos activos dentro de la organización, el manejo de los incentivos y la influencia que tienen las costumbres de los individuos del equipo para el surgimiento de normas internas. Para Roethlisberger y Dickson (citados en Korzynski, 2013) las descripciones de dichas variables permiten proponer un modelo de organización como un sistema social, evidenciando las funciones de la organización industrial en eficiencia de procesos, equilibrio externo y social.

Conclusión

La Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo representa un enfoque fundamental en la comprensión de la administración y el comportamiento organizacional. Al enfatizar la importancia de los factores sociales y emocionales, esta teoría ha transformado la forma en que las organizaciones gestionan a sus empleados, promoviendo un enfoque más humanista y participativo en la gestión de personal.

Abraham Maslo trataba de decir que una con un pequeño contexto “una persona puede satisfacer las necesidades superiores siempre y cuando estén satisfechas las necesidades inferiores”. Quiere decir que cuando las necesidades de un bien inferior están satisfechas los individuos pueden avanzar al siguiente nivel. Donde contribuyo la jerarquía de los 5 niveles cuales, como necesidades fisiológicas, necesidades primordiales, necesidades de afiliación, necesidades de reconocimiento, necesidades de autorrealización.

Kurt Lewin se enfoca en la motivación hacia los trabajadores, ya que el consideraba que el campo de trabajo del individuo también abarca desde el aspecto psicológico y que este afecta la productividad de la organización. Gracias a estas teorías surge una nueva visión sobre el trabajador, enfocándose en los deseos y sentimientos. También se puede decir que esta se crea para humanizar y democratizar la organización, enfocado en la motivación.

Mary Parker Follet analizo aspectos de coordinación, administración y mando, influyo mucho en el método científico en los aspectos psicológicos en como mejorar las relaciones humanas en el trabajo para aumentar la productividad y eficiencia, ella también consideraba que el liderazgo era un proceso de influencia y cooperación y veía el poder como una capacidad de influir en los demás

Bibliografía

- Oscar Castillero Mimenza. (2018, septiembre 17). La teoría de las relaciones humanas y su aplicación a las organizaciones. Portal Psicología y Mente. <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-de-relaciones-humanas>.
- <https://www.visionhumana.mx/la-teoria-de-las-relaciones-humanas-de-elton-mayo> Samuelson, P. A., & Nordhaus, W. D. (2009). *Economía*. McGraw-Hill.
- <https://economipedia.com/definiciones/escuela-de-las-relaciones-humanas.html>