

**SEDE REGIONAL DE
IPIALES**



ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS



ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

ORIGEN

La Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo desarrollada en la década de 1930 , también conocida como la Escuela de las Relaciones Humanas, es un corriente de pensamiento en el campo de la administración y la psicología organizacional que enfatiza la importancia de los aspectos sociales y emocionales en el lugar de trabajo. Esta teoría surgió como una reacción a las limitaciones de la teoría clásica de la administración, que se centraba en la eficiencia y la estructura organizacional.



ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

DEFINICION

Es una corriente de la administración que enfatiza la importancia de las interacciones humanas y los factores psicológicos en el entorno laboral, proponiendo que el bienestar emocional, la satisfacción de los empleados y las dinámicas sociales dentro de los grupos de trabajo influyen significativamente en la productividad. Esta teoría sostiene que , más allá de los aspectos técnicos y económicos, el comportamiento y la motivación de los trabajadores dependen en gran medida de las relaciones interpersonales, el reconocimiento y el sentido de pertenencia en la organización



ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

CARACTERÍSTICAS

- Estudia la organización no como una maquinaria sino como un grupo de personas, las cuales componen la organización
- La teoría se inspira en la psicología y no en la autoridad
- Enfatiza en las personas y basa la teoría centrándose en la parte humana
- Tiene en cuenta las relaciones de los componentes humanos que forman parte de dicha organización y favorece las dinámicas grupales
- Ofrece la capacidad de tener autonomía al trabajador y no solamente se basa en el jefe



ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

VENTAJAS

- Aumento de la productividad
- Énfasis del bienestar
- Mejor organización
- Reducción de conflictos
- Innovación en gestión

DESVENTAJAS

- Descuido de factores económicos y técnicos
- Subjetividad
- Dependencia de las habilidades del líder
- Posible sobrecarga emocional
- Dificultad en situaciones de alta presión



ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

PRICIPALES REFERENTES



ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

MARY PARKER FOLLET

Mary Parker Follet, nació en el año de 1868 en Massachusetts en estados unidos fue una psicóloga pionera en las teorías del liderazgo, la negociación, el poder y el conflicto. Así mismo realizó varios trabajos sobre democracia y es conocida como la madre del “management” o la gestión moderna.

Aportes: realizó importantes aportes como la coordinación, administración y mando; sustituyó la concepción que se manejaba en su época de autoridad y poder propuso que se desarrolle el poder con en sustitución del poder sobre es decir los jefes deben ser participativos y democráticos y para eso deben escuchar a su equipo



ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

KURT LEWIN

Kurt Lewin Psicólogo polaco. Nació el 9 de septiembre de 1890 en la ciudad de Moglino en la provincia de Poznań (Polonia). Se interesó en la investigación de la psicología de los grupos y las relaciones interpersonales. K. Lewin es reconocido como el fundador de la Psicología Social moderna.



Aportaciones :

1. Teoría del campo
2. Dinámica de grupos
3. Cambio organizacional
4. Teoría de la acción e investigación



ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

GEORGE ELTON MAYO

26 de diciembre de 1880 – 7 de septiembre de 1957 fue un teórico social, sociólogo y psicólogo industrial especializado en teoría de las relaciones humanas y el movimiento por las relaciones humanas.

Su interés primordial fue estudiar los efectos psicológicos y contribuir con esto a la psicología industrial.

Aportaciones:

- Experimento de Hawthorne
- Teoría de las relaciones humana
- Énfasis en factores psicosociales
- Interacciones sociales
- Enfoque humanista



"Un trabajador feliz es un trabajador productivo."
George Elton Mayo

www.igpp.eu



ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

EL EXPERIMENTO DE HAWTHORNE

Fue un estudio pionero realizado entre 1924 y 1932 en la fábrica de Western Electric Company en Hawthorne, cerca de Chicago, bajo la dirección de Elton Mayo y su equipo. Este experimento es clave en el desarrollo de la teoría de las relaciones humanas.

Las fases del experimento:

PRIMERA FASE

- Se quería observar el efecto producido por las condiciones de iluminación en los niveles de producción.
- Para ello se seleccionaron dos grupos de empleados que realizaban la misma labor, en condiciones idénticas. Esto permitió determinar las condiciones normales de trabajo.



Universidad de Nariño
FUNDADA EN 1924



Universidad de Nariño
ACREDITADA DE ALTA CALIDAD
RESOLUCIÓN MEN 30002 - ENDS 11 DE 2013



Universidad de Nariño



ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

EL EXPERIMENTO DE HAWTHORNE

SEGUNDA FASE:

- Se pretendía observar el efecto de introducir períodos de descanso, refrigerios, reducción del horario de trabajo, etc., en el grupo de observación. El grupo de control mantiene las condiciones normales de trabajo.
- Se seleccionan a 6 trabajadores de nivel medio
- Cinco de ellos montaban los relés, y el sexto suministraba las piezas necesarias para un desarrollo del trabajo fluido y sin interrupciones. Estos obreros trabajaron en unas salas separadas del resto del departamento. En dicha sala contaban con un observador que tenía como objetivo asegurar el espíritu de colaboración de los participantes.



ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

EL EXPERIMENTO DE HAWTHORNE

TERCERA FASE:

- En esta fase se realizan entrevistas dirigidas hacia los operarios
- Dados los resultados positivos obtenidos por la entrevista la empresa creo la división de investigaciones industriales en 1929,
- Se implementan entrevistas no dirigidas para permitir la expresión libre por parte de los trabajadores

Características:

- Se aplican estándares para la producción
- Se crean códigos o normas del tipo no formal
- Se generan expresiones para manifestarse con el inconformismo
- Surgen lideres dentro de los trabajadores
- Reacciones de la administración



ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

EL EXPERIMENTO DE HAWTHORNE

CUARTA FASE:

- Se escogió un grupo experimental de 9 operadores, 9 soldadores y 2 inspectores
- Pasaron a trabajar especial cuyas condiciones eran idénticas a las de los demás trabajadores.
- Se comprobó que los operarios hacen uso de ciertos engaños para evitar que el grupo aumentase su producción más de lo que este juzgaba como "normal"
- El grupo genera ciertas normas de conductas internas.





```
...selection at the ...  
..._ob.select-1  
..._ob.select-1  
...test, account, ...  
...select-1 ...  
...error- ...  
...by.cn  
...data.o  
...print
```

ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

APORTACIONES DE LOS ENFOQUES CLASICOS



ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

APORTACIONES DE LOS ENFOQUES CLASICOS

1. **Importancia de la Motivación:** Esta escuela enfatiza la importancia de las necesidades humanas y la motivación en el trabajo. A diferencia de los enfoques clásicos que se centraban en la eficiencia y la producción, las relaciones humanas destacan que los trabajadores son más productivos cuando están motivados y satisfechos.
2. **Impacto de las Relaciones Interpersonales:** La escuela de las relaciones humanas subraya la relevancia de las relaciones sociales en el lugar de trabajo. Se considera que un ambiente de trabajo positivo, donde hay apoyo emocional y social, mejora la moral y la colaboración entre empleados.
3. **El Experimento de Hawthorne:** Este famoso estudio demostró que los cambios en las condiciones laborales (como la iluminación) no eran tan determinantes como la atención y el interés que los trabajadores recibían. Esto reveló que el reconocimiento y la comunicación son factores cruciales en el comportamiento laboral. +



ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

APORTACIONES DE LOS ENFOQUES CLASICOS

4. Liderazgo y Relaciones: A diferencia de los modelos clásicos, que a menudo veían al líder como un autoritario, la escuela de las relaciones humanas propone que los líderes deben ser más democráticos y empáticos. El liderazgo debe enfocarse en construir relaciones efectivas y motivar al equipo.

5. Trabajo en Equipo: Se pone un énfasis en la importancia del trabajo en equipo y la cohesión grupal. Un equipo unido puede lograr mejores resultados en comparación con individuos que trabajan de manera aislada.

6. Comunicación Organizacional: La escuela de las relaciones humanas apunta a que la comunicación efectiva es vital para el éxito organizacional. La comunicación abierta y honesta fomenta un ambiente de trabajo saludable y mejora el compromiso de los empleados.



ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

APORTACIONES DE LAS RELACIONES HUMANAS



ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

APORTACIONES DE LAS RELACIONES HUMANAS

1. **Desarrollo de habilidades sociales:** Ayuda a desarrollar habilidades sociales como la empatía, la asertividad y la resolución de conflictos para un mejor ambiente laboral.
2. **Prevención de conflictos:** Nos ofrece herramientas para prevenir conflictos y promover la armonía en las relaciones laborales.
3. **Mayor valor a la persona:** Se le da una mayor prioridad a la persona y se apuesta por la confianza que se le debe dar.
4. **Promueve la Autonomía del trabajador:** Busca libertad de controlar aspectos de las actividades y toma de decisiones en las tareas de sus empleados.



ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

APORTACIONES DE LAS RELACIONES HUMANAS

1. **Influencia en la Psicología Humanista:** Se centra en el potencial humano y la realización personal.
2. **Influencia en la Educación:** Se enfatizó la importancia de las relaciones interpersonales en el aprendizaje.
3. **Influencia en el Desarrollo Comunitario:** Se recalcó que las relaciones entre las personas son de suma importancia para construir una comunidad saludable.
4. **Terapia Familiar:** Centrándose en el valor que tiene una buena relación entre cada uno de los miembros de la familia.





OPINION CRITICA DE LAS RELACIONES HUMANAS

CRITICAS PRINCIPALES:

1. ENFOQUE SIMPLISTA
2. MANIPULACION DE LOS TRABAJADORES
3. FALTA DE RIGOR CIENTIFICO

CRITICOS NOTABLES:

- HERBERT A. SIMON
- HARRY BRAVERMAN
- DANIEL BELL



OPINION CRITICA

1. ENFOQUE SIMPLISTA

La teoría se considera simplista porque se enfoca principalmente en las relaciones humanas y la motivación de los empleados, sin tener en cuenta otros factores importantes como la estructura organizativa, el enfoque en la eficiencia y la productividad.

**CRITICA DE
HERBERT A. SIMON**

OPINION CRITICA

2. MANIPULACION DE LOS TRABAJADORES

Se ha acusado a la teoría de ser una forma de manipulación, donde los gerentes utilizan técnicas de relaciones humanas para aumentar la productividad sin un verdadero interés en el bienestar de los empleados.

OPINION CRITICA

3. FALTA DE RIGOR CIENTIFICO

Los experimentos de Elton Mayo en Hawthorne han sido cuestionados por su falta de rigor científico. Se argumenta que los resultados fueron interpretados de manera sesgada y que no se pueden generalizar a todas las organizaciones.

CRITICA DE DANIEL BELL



CRITICOS NOTABLES

HERBERT A. SIMON (1916 – 2001)

Fue un destacado científico estadounidense conocido por sus contribuciones en múltiples campos, como la psicología, la economía, la IA, y la teoría de la toma de decisiones. Ganador del premio Nobel de economía en 1978.

Sus aportes:

- Teoría de la Toma de Decisiones
- Inteligencia Artificial
- Psicología Cognitiva



CRITICOS NOTABLES

Harry Braverman (1920 – 1976)

Fue un sociólogo y escritor estadounidense conocido por su análisis crítico del trabajo en el capitalismo. Su obra más influyente es "Trabajo y capital monopolista: la degradación del trabajo en el siglo XX" (1974)

Sus aportes:

- Degradación del trabajo
- Control gerencial
- Alineación



CRITICOS NOTABLES

Daniel Bell (1919 - 2011)

Fue un sociólogo y escritor estadounidense, conocido por sus importantes contribuciones al estudio del posindustrialismo

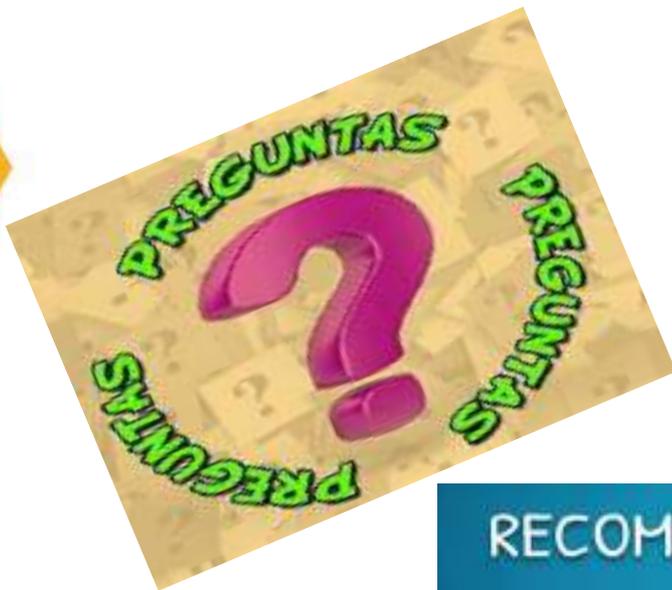
Aportes y obras destacadas

- El trabajo y sus descontentos (1956)
- El advenimiento de la sociedad posindustrial (1973)
- Las contradicciones culturales del capitalismo (1976)



REFLEXION

A pesar de las críticas, la escuela de las relaciones humanas nos ha dejado un legado importante en la gestión empresarial. Ha resaltado la importancia de las relaciones humanas y la motivación en el lugar de trabajo, y muchas de sus ideas siguen siendo relevantes hoy en día.



¡ Gracias !

