

ESCUELA TECNICA OBRERO ARGENTINO

DOCENTES: Varas, Adriana- Vila Graciela

CURSO: 7º2º

TURNO: Tarde

Área curricular: Relaciones Humanas

TEMA:Origen de las relaciones humana

ACTIVIDAD

A: REALICE UNA LECTURA COMPRENSIVA Y ELABORE UN MAPA CONCEPTUAL

DOCUMENTO 1

Todo acto en el que intervengan dos o más personas es una relación humana. Se considera que las relaciones humanas son el contacto de un ser [humano](#) con otro respetando su cultura y normas, compartiendo y conviviendo como seres de un mismo género en una sociedad

El [hombre](#) se relaciona con los demás, ya sea de manera familiar, colectiva o laboral. Éste intercambia con otros ideas, opiniones, anécdotas, experiencias, inclusive cosas más personales.

Una de las finalidades de las relaciones humanas es favorecer un buen ambiente y convivencia para lograr así la comprensión de las demás personas; ponerse en el lugar de otro ayudará a ese individuo a sentir más confianza y seguridad en momentos difíciles y de tensión para él.

Es importante [saber](#) que para lograr una excelente relación humana lo primero y principal es aceptarse a uno mismo, así aceptarás a los demás y por consecuencia serás aceptado.

En el [trabajo](#), es indispensable crear buenas relaciones humanas debido a que nos permitirá encontrar satisfacción por nuestro propio trabajo, aumentar la productividad, incrementar el desarrollo personal con base en un buen equipo, y lograr el reconocimiento de los demás.

El origen de las relaciones humanas

Los seres humanos tenemos la tendencia a relacionarnos con nuestros semejantes desde que vivíamos en manadas, literalmente hablando o bien desde Adán y Eva - todo depende del cristal con que se mire. Lo que es un hecho, es nuestra necesidad de vernos calificados, reflejados, protegidos, incluso limitados por los que están a nuestro alrededor o alguna vez lo estuvieron.

ETOA_septimoañossegundadivision_relacioneshumana

Nuestras pautas de relación a decir de los psicólogos se forma a una muy temprana edad en la intimidad de nuestro hogar, siendo Mamá y Papá el ejemplo que nos provee la guía de cómo se “deben” llevar las relaciones entre hombres y mujeres, método que aprendieron de sus padres y estos a su vez de los suyos y así sucesivamente hasta llegar de nuevo a nuestros primeros progenitores.

Desde aquí podemos ver cuantas personas han influido en la educación que hemos recibido y por tanto los múltiples matices que colorean nuestras personalidades. Es en primera instancia esta mezcla de colores la que nos da la originalidad de cada ser humano, influyendo en nosotros el tiempo que pasamos con cada uno de nuestros padres, y existen varios factores que puede causar una disminución de este tiempo – trabajo, actividades, deceso - o bien por distanciamiento afectiva.

Al pasar los años y de nuestras propias experiencias esas pautas que hemos aprendido se ven alteradas y/o modificadas, reforzando o contradiciendo lo que nos enseñaron en casa, y formando así nuestra propia forma de relacionarnos. Quien no recibió una desgarradora desilusión en la adolescencia por un amor no correspondido? O una decepcionante traición de quien creías era el amor de tu vida? Todos estos acontecimientos van dejando pequeñas marcas en nosotros, permitiendo que nos alejamos de lo que creemos es peligroso o capaz de lastimarnos de nuevo y acercándonos a lo que consideramos es la senda del amor.

Obviamente hay quienes apoyan y quienes contradicen tales teorías y como hay a favor y hay en contra, lo importante en mi humilde opinión, es reconocer que nuestra forma de relacionarnos con los demás es una suma de múltiples y muy diversas influencias pero sobre todo de la propia.

Es nuestra capacidad de aprender y de comprender lo que nos da la gracia de las “buenas relaciones”. Aprender de todo y de todos los que nos rodean, pues el camino lo conoce solo quien lo ha transitado y si todos vamos por nuestra propia ruta, habrá senderos que no recorrimos, y podremos saber por otro caminante lo que ha sido ir en otra dirección.

Teoría de relaciones humanas

La teoría de las relaciones humanas nace en los Estados Unidos, hacia la cuarta década del Siglo XX, y 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.

Esta teoría tiene entre sus características más relevantes las siguientes:

- 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.

ETOA_septimoañosegundadivision_relacioneshumana

- Confianza en las personas.
- [Dinámica grupal](#) e interpersonal.

Orígenes de la teoría de las relaciones humanas

La teoría clásica de la administración pretendió desarrollar una nueva filosofía empresarial, una civilización industrial en que la tecnología y el método de trabajo constituyen las más importantes preocupaciones del administrador. En un país eminentemente democrático como los Estados Unidos, los trabajadores y los sindicatos vieron e interpretaron la administración científica como medio sofisticado de explotación de los empleados a favor de los interés patronales. En consecuencia, la teoría de las relaciones humanas surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo que se presentó con la aplicación de [métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente.](#)

En definitiva la teoría de las relaciones humanas se origina por la necesidad de alcanzar una eficiencia completa en la producción dentro de una armonía laboral entre el obrero y el patrón, en razón a las limitaciones que presentan [las teorías clásica y científica de la administración](#), que con el fin de aumentar la rentabilidad del negocio llegó al extremo de la explotación de los trabajadores. Fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a dichas teorías de la administración.

Teoría Clásica	Teoría de las Relaciones Humanas
Trata la organización como una máquina	Trata la organización como grupos de personas
Hace énfasis en las tareas o en la tecnología	Hace énfasis en las personas
Se inspira en sistemas de ingeniería	Se inspira en sistemas de psicología
Autoridad centralizada	Delegación plena de la autoridad
Líneas claras de autoridad	Autonomía del trabajador
Especialización y competencia técnica	Confianza y apertura
Acentuada división del trabajo	Énfasis en las relaciones humanas
Confianza en reglas y reglamentos	Confianza en las personas
Clara separación entre líneas y staff	Dinámica grupal de interpersonal

Teoría de relaciones humanas Vs. Teoría científica y clásica de la administración

Las cuatro principales causas del surgimiento de la teoría de las relaciones humanas son:

- Necesidad de humanizar y democratizar la administración.
- El desarrollo de las llamadas ciencias humanas.
- Las ideas de la filosofía pragmática de John Dewey y de la psicología dinámica de Kurt Lewin.
- Las conclusiones del Experimento de Hawthorne.

La teoría de las relaciones humanas se preocupó, prioritariamente, por estudiar la opresión del hombre a manos del esclavizante desarrollo de la civilización industrializada. [Elton Mayo, uno de los pioneros del movimiento de relaciones](#)

ETOA_septimoañosegundadivision_relacioneshumana

[humanas](#), dedicó sus libros a examinar los problemas humanos, sociales y políticos derivados de una civilización basada casi exclusivamente en la industrialización y en la tecnología.

Sus causas, que son más profundas, son definidas por Mayo de esta manera:

- El trabajo es una actividad típicamente social. El nivel de producción está más influenciado por las normas de grupo que por los incentivos salariales. La actitud del empleado frente a su trabajo y la naturaleza del grupo en el cual participa son factores decisivos de la productividad.
- El obrero no actúa como individuo aislado sino como miembro de un grupo social.
- La tarea básica de la administración es formar una élite capaz de comprender y de comunicar, dotada de jefes democráticos, persuasivos y apreciados por todo el personal.
- La persona humana es motivada esencialmente por la necesidad de “estar junto a”, de “ser reconocida”, de recibir comunicación adecuada. Mayo está en desacuerdo con la afirmación de Taylor según la cual la motivación básica del trabajador es sólo salarial.
- La civilización industrializada origina la desintegración de los grupos primarios de la sociedad, como la familia, los grupos informales y la religión, mientras que la fábrica surgirá como una nueva unidad social que proporcionará un nuevo hogar, un sitio para la comprensión y la seguridad emocional de los individuos.

Referentes de la teoría de relaciones humanas

Elton Mayo

Es sobre todo conocido por su investigación que incluye los estudios de Hawthorne, 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. Afirmaba que el estudio aplicado de las relaciones de trabajo requieren la integración de varias perspectivas. 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 ser humano.

- Demostró que el aspecto psicológico es muy importante en las tareas administrativas.
- Demostró la importancia de la comunicación.
- Demostró la importancia que tienen los grupos informales dentro de la empresa.

Mayo y sus colegas fueron los primeros en aplicar el método científico en sus estudios de la gente en el ambiente de trabajo. Los investigadores posteriores tenían una formación más rigurosa en las ciencias sociales, psicología, sociología y antropología. Estos últimos han recibido el nombre de “científicos del comportamiento”.

En la siguiente video lección se presenta la compilación de los aportes de Elton Mayo a la administración:

Kurt Lewin

Se basa en dos aspectos importantes: la motivación y la frustración.

ETOA_septimoañosegundadivision_relacioneshumana

Considera que el campo de trabajo del individuo abarca también el aspecto psicológico y que este afecta la productividad de la organización.

Considera también que el trabajador tiene reacciones positivas y negativas y que en la mayoría de los casos acepta y atrae las situaciones positivas y rechaza las negativas.

Realizó investigaciones sobre motivación, e investigó la tensión, estudiando la forma en que esta afecta a las empresas, igual que al logro de sus objetivos.

Mary Parker Follet

Analizó aspectos de coordinación, administración y mando.

Criticó a la época científica porque consideraba que no tomaba en cuenta el aspecto psicológico.

Presentó un libro “La administración como profesión” que influyó el método científico en los aspectos psicológicos.

Prestó especial atención a los aspectos conflictivos de las empresas igual que al de las relaciones humanas y la afectación que tienen estas en la organización.

A través del siguiente video podrás conocer más acerca de las aportaciones de la Sra. Follet al movimiento de las relaciones humanas:

Principales aportes de la Escuela de Relaciones Humanas

- Mejoró la perspectiva clásica de cómo se consideraba la productividad.
- El trabajo es una actividad importante para el ser humano y en su desarrollo influyen las relaciones sociales e individuales.
- No son los factores materiales, sino los psicológicos y sociales los que contribuyen más en el crecimiento de la productividad del trabajo.
- Recalcó la importancia del estilo del gerente y con ello revolucionaron la formación de los administradores.
- La atención fue centrándose cada vez más en enseñar las destrezas administrativas, en oposición a las habilidades técnicas.

Entre las aplicaciones principales obtenidas a partir de la implementación de esta teoría podemos mencionar:

- El nivel de producción es resultante de la integración social. La producción está en función del grupo, entre mayor sea la integración del grupo, mayor es la eficiencia.
- Los trabajadores no actúan solo por sus intereses individuales, también se adecuan al grupo.
- Los trabajadores de la sala de montaje producían menos y ganaban menos, por convicción propia, antes de poner en peligro los intereses del grupo.
- Las personas son motivadas, principalmente, por la necesidad de reconocimiento, de participación en las actividades de los grupos sociales en los cuales viven.
- Los grupos de personas son las que constituyen básicamente la organización de la empresa y a veces se contraponen a la organización que establecen los niveles directivos o de mayor jerarquía dentro de la empresa.
- Las personas actúan en grupos sociales, y si existe armonía o un buen ambiente dentro de la empresa, esto se puede reflejar en los niveles de producción

ETOA_septimoañosegundadivision_relacioneshumana

- Si se repite siempre la misma actividad, esta se vuelve una monotonía, por que termina perjudicando a la empresa, es por eso que es necesaria una rotación de las actividades y creatividad para evitar la pasividad de los trabajadores.
- Es necesario para el éxito en la organización tomar en cuenta las emociones de los trabajadores, ya que una persona con problemas no tendrá el mismo rendimiento que tiene cuando no tiene problemas.

Limitaciones de la Escuela de Relaciones Humanas

Los experimentos de Hawthorne, influyeron profundamente en el trabajo de los gerentes y en cómo fue realizada después la investigación de la administración, mostraba muchas deficiencias de diseño, análisis e interpretación.

El concepto de “hombre social” era un importante contrapeso al modelo unilateral de “hombre económico racional”; pero tampoco describía totalmente a los individuos en el lugar de trabajo. Muchos administradores y escritores supusieron que el empleado satisfecho sería más productivo. Con todo, los intentos hechos por incrementar la producción, al mejorar las condiciones de trabajo y la satisfacción del personal, no aportó el mejoramiento impresionante de la productividad que se había esperado.

El ambiente social del trabajo es uno de los factores de interacción que influyen en la productividad, los niveles de salarios, el grado de interés de las tareas, la cultura y estructura organizacional, las relaciones entre empleados y gerentes. En conclusión, el tema de la productividad y de la satisfacción del trabajador ha resultado ser un problema más complejo de lo que se pensó en un principio

2) EVALUACION: PUESTA EN COMUN AL RETOMAR LAS ACTIVIDADES **6** ■

DIRECTOR: JORGE GROSSO