



TEORÍA ORGANIZACIONAL

# ENFOQUE HUMANISTA

## ENFOQUE HUMANISTA

El enfoque humanista coloca un énfasis en las personas y los grupos sociales, desplazando la atención que previamente se dedicaba a las máquinas, los puestos de trabajo, la estructura organizacional formal y los principios de la administración. Este cambio se centra en aspectos psicológicos y sociológicos, en lugar de los aspectos técnicos y estructurales.

El enfoque humanista surge con la aparición de la **Teoría de las Relaciones Humanas** en los Estados Unidos, alrededor de 1932. Esta teoría emerge como resultado de los avances en las ciencias sociales, especialmente en el campo de la Psicología del Trabajo, y se desarrolla en dos fases principales.

### Teoría de las relaciones humanas

La Teoría de las Relaciones Humanas en la administración, que emergió en la década de 1930, (Elton Mayo) se enfoca en la importancia de las interacciones humanas dentro de las organizaciones. A diferencia de las teorías anteriores, que ponían énfasis en los aspectos estructurales y técnicos, esta teoría pone el foco en las necesidades psicológicas y sociales de los empleados, considerando que su bienestar emocional y social influye directamente en la productividad y en el éxito de la organización.

Los principales principios de la teoría de las relaciones humanas, son:

<b>El ser humano como un ser social</b>	Según esta teoría, los individuos no son simplemente recursos productivos; son personas con necesidades emocionales, sociales y psicológicas que deben ser atendidas para mejorar su desempeño en el trabajo.
<b>Motivación a través de la satisfacción de necesidades</b>	A diferencia de las teorías anteriores, que veían la motivación en términos materiales, la teoría de las relaciones humanas subraya la importancia de factores intangibles, como el reconocimiento, el sentido de pertenencia y el bienestar emocional.
<b>Importancia de la comunicación interpersonal</b>	Las relaciones humanas dentro de la organización, especialmente la comunicación abierta y efectiva, son fundamentales para el buen funcionamiento y el rendimiento organizacional. La teoría aboga por una comunicación fluida entre empleados y directivos, así como entre compañeros de trabajo.
<b>El papel de los grupos informales</b>	Los grupos informales dentro de la organización, como equipos de trabajo no estructurados formalmente, desempeñan un papel crucial en la dinámica organizacional. Estos grupos pueden influir tanto en el comportamiento individual como en la productividad.
<b>Participación y empoderamiento</b>	Los empleados deben sentirse parte activa en la toma de decisiones dentro de la organización. La participación genera un sentido de propiedad sobre el trabajo y aumenta la satisfacción laboral.

Y los aportes de la teoría de las relaciones humanas, son:

<b>Mejora en el ambiente de trabajo</b>	La teoría introdujo la idea que un entorno laboral armonioso y respetuoso, que atienda las necesidades emocionales y sociales de los empleados, puede mejorar significativamente la productividad y el compromiso de los trabajadores.
<b>Reconocimiento de la importancia de la motivación intrínseca</b>	A diferencia de las teorías previas que se centraban principalmente en incentivos materiales o externos, esta teoría destaca la motivación intrínseca, como la necesidad de reconocimiento, autorrealización y satisfacción personal en el trabajo.
<b>Influencia en el liderazgo</b>	La teoría de las relaciones humanas cambió la visión del liderazgo, pasando de un estilo autoritario a uno más participativo, donde los líderes deben escuchar y tener en cuenta las preocupaciones y necesidades de sus empleados.
<b>Énfasis en el bienestar organizacional</b>	La teoría mostró que la salud emocional y social de los empleados tiene un impacto directo en el éxito de la organización, lo que llevó a las empresas a adoptar prácticas más inclusivas y empáticas en sus relaciones laborales.

