Rahima S.A.

Estudiantes:

Jean Carl Piñar Moraga

Yordi José Ruiz Gutiérrez

Marcony Rodriguez Sanches

Jefry Jesus ramirez Villarreal

Estiven Ramos González

Profesor:

José Roberto Cárdenas Jiménez

Universidad Libre de Costa Rica

Año: 2015

[Justificación 3](#_Toc458418726)

[Resumen 4](#_Toc458418727)

[Introducción 5](#_Toc458418728)

[Objetivos 6](#_Toc458418729)

[Antecedentes 7](#_Toc458418730)

[Resultados de la encuesta. 8](#_Toc458418731)

[Conclusión 12](#_Toc458418732)

[Referencias 13](#_Toc458418733)

# Justificación

El estudio de la parte de Relaciones Humanas en la empresa Rahima está vinculada a las actitudes y la relación de las personas con el comportamiento y los resultados en el desempeño laboral, hacen que sea un tema de gran importancia.

Cuando se inicia una actitud laboral, es importante sentirse a gusto con ella. Desde el ámbito de trabajo pasando por los compañeros, son algunas de las tantas necesidades exteriores que modifican la satisfacción en el trabajo. También influyen mucho las compensaciones, la libertad laboral. Una persona que se siente satisfecha en su entorno laboral, será más productiva y más fiel a la empresa y a su equipo de trabajo. En la empresa Rahima, todos los trabajadores están satisfechos por el trabajo realizado por los distintos trabajadores. Es una empresa donde la productividad es muy satisfactoria debido a su buen entorno laboral.

Sus trabajadores también tienen sus actitudes positivas y brindan más apoyo a sus compañeros, transmiten una energía positiva y contagian a los demás de positivismo.

Los resultados de la encuesta demuestran que estas personas sienten pasión por su trabajo. No obstante, y a pesar de que cada trabajador les satisface diferentes aspectos, la mayoría de las personas coinciden en señalar una serie de condiciones que les provoca satisfacción como lo son: el salario laboral, la estabilidad laboral, las posibilidades de ascenso, la flexibilidad de los horarios.

Con esta investigación se verán beneficiados principalmente la empresa Rahima, así mismo sus trabajadores y jefes. Ya que al finalizar la investigación se obtendrán los resultados necesarios para mejorar y obtener las relaciones entre compañeros.

Finalmente, los resultados del estudio podrían servir de base para la realización de futuras investigaciones en el área de relaciones humanas.

# Resumen.

El trabajo escrito a continuación explica, como mediante a encuestas se puede lograr llegar a entender el funcionamiento y estados de las personas en la Empresa Rahima S.A. Se podrá ver además como si en esta empresa se les da las herramientas y los incentivos necesarios para lograr hacer las tareas de mejor forma y más efectiva, ayudando a los empleados.

# Introducción

Antes del desarrollo de la teoría de las relaciones humanas, la administración descansaba totalmente en los postulados de la teoría científica de la administración, de Fredderick Taylor por un lado, y en los postulados de la administración científica de Henri Fayol, los cuales se fundamentaban en el cargo o función por un lado, y en la estructura organizacional por otro lado, como forma de alcanzar la eficiencia.

Con el advenimiento del enfoque humanístico, la teoría administrativa sufre una verdadera revolución conceptual. Se hizo una transferencia del énfasis puesto en la tarea y en la estructura organizacional, al énfasis en las personas que trabajan o que participan en las organizaciones.

Con este nuevo enfoque de la administración, la preocupación por la máquina, por el método de trabajo y por la organización formal y los principios de administración, ceden prioridad a la preocupación por el hombre y su grupo social. Se pasa del aspecto técnico al psicológico.

La teoría de las relaciones humanas nace en los Estados Unidos y fue posible gracias al desarrollo de las ciencias sociales, en especial de la psicología. Esta teoría no fue aceptada en Europa sino hasta después de terminada la II Guerra Mundial, debido mayormente a que los gobiernos europeos eran totalitarios, en contraste con los gobiernos democráticos de la nación norteamericana.

Entre las personas que contribuyeron al nacimiento de la teoría de las relaciones humanas podemos citar a su mayor colaborador y fundador George Elton Mayo, un científico australiano el cual fue además profesor y director del Centro de Investigaciones Sociales de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad de Harvard; éste condujo la famosa experiencia de Hawthorne, además de escribir volúmenes como "Los Problemas Humanos de una Civilización Industrial". Juntamente con él, John Dewey, que escribió "El Público y sus Problemas" y "Naturaleza y Conducta Humana"; indirectamente grandes aportadores fueron William James y Morris Viteles, quienes escribieron "Los Principios de la Psicología" y "Psicología Industrial" respectivamente.

En estos momentos de cambio acelerado y énfasis en la globalización y en la cultura de la calidad y el servicio al cliente para los estudiosos de la administración no deja de ser frustrante el comprobar que aun persista, en numerosas organizaciones, la aplicación de modelos rígidos y mecanicistas incompatibles con las principales variables, tanto de su entorno, como de su cultura, procesos o estructuras organizacionales particulares, y que, en la mayoría de los casos, están en franca contradicción con los supuestos que dichos modelos sustentan.

A continuación el desarrollo del tema:

# Objetivos

General

* Analizar y desarrollar una investigación en la empresa Rahima Desarrollos Habitacionales sobre la Teoría de las Relaciones Humanas y su importancia en ella.

Específicos

* Desarrollar un escrito sobre la Teoría de las Relaciones Humanas.
* Reconocer la importancia que tienen las Relaciones Humanas en las empresas.
* Conocer a fondo la teoría de las Relaciones Humanas y la importancia que esta posee.

# Antecedentes

RAHIMA Desarrollos Habitacionales

¿Quiénes somos?

Rahima Desarrolladores Habitacionales, fue creada hace más de 20 años ha sido unas de las empresas que se ha dedicado a ayudar a las familias guanacastecas y gracias a eso nos hemos hecho muy conocidos en toda la provincia en cuanto el Bono de Vivienda. Durante este tiempo hemos logrado ayudar a más de 2200 mil familias a mejorar su calidad de vida gracias al subsidio otorgado que brinda el Estado, para que tenga una casa digna y en mejores condiciones, recordando que siempre que todo es por la gracia y misericordia de Dios.

# Resultados de la encuesta.

¿Cómo califican los empleados la compañía y el ambiente de trabajo?

* La mayoría de los empleados llegaron a la conclusión que el ambiente de la compañía era bueno, pero podía mejorar.

¿Hay algún otro rol que permita un mayor cumplimiento o un potencial de aprendizaje más elevado?

* Muchos de los empleados concluyeron, desconozco del mismo.

¿Qué opinan los empleados sobre la herencia de los distintos departamentos?

* Muy Bien los mismos se encuentran satisfechos.

¿Los objetivos y la Visión de la empresa son claros para todos los empleados?

* Se cumplen por parte de la empresa, a cabalidad.

¿Están satisfechos con sus compañeros de trabajo?

* Los mismos se encentran tranquilos y seguros de su trabajo.

¿Que sienten que les falta para lograr un ambiente laboral ideal?

* Mayor comunicación y presencia de gerencia en diversos departamentos.

¿Según esta empresa se les da la confianza y apertura necesaria?

* Los mismos se sienten con la confianza y tranquilidad para estar cómodos en sus respectivos puestos.

¿De acuerdo al puesto de trabajo se hace la capacitación de adaptación correcta al mismo?

* Si se da la capacitación necesaria de la misma, por los momentos.

¿En su rol de subalterno que le motiva a aumentar su rendimiento laboral?

* Si se da apoyo entre compañeros de Departamentos y otros.

¿Se reconoce el desempeño sobresaliente?

* Si verbalmente se reconoce el desempeño de los mismos.

¿Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma equitativa?

* Si se motiva en general el grupo de trabajo.

¿Existe trato preferencial por parte de los directivos de la empresa?

* Si algunos tienen mejor relación con la alta gerencia.

¿Son accesibles todas las herramientas, equipos y material de trabajo?

* Si las condiciones básicas son las óptimas.

¿Su trabajo es evaluado en forma objetiva?

* Se presenta un avaluó del grupo de trabajo en general, por producción de servicio.

¿Se da la atención a aspecto individual y social del trabajo?

* Si se brinda la misma cuando sea necesaria.

¿La eficiencia de cada trabajador es más de la esperada en la producción?

* Si cada uno tiene un trabajo fundamental para el cumplimiento del servicio.

¿El comportamiento de cada trabajador ha sido la más adecuada?

* Se mostraron muy atentos y cordiales a la hora de la entrevista.

# Conclusión

A partir del resultado del estudio, podemos establecer que la representación del modelo teórico, nos muestra una asociación entre las variables implicadas y como consecuencia se demuestra una relación entre la integración y la satisfacción, ya que existen beneficios motivacionales derivados de la participación sincera del trabajador, por lo que se debe seguir alentando a los trabajadores para la formación de equipos de trabajado, a mantener un ambiente de trabajo colaborativo, que les permita un crecimiento y desarrollo de habilidades de la conducta, las cuales no solo beneficiaran en lo individual o en un medio laboral, sino en un marco social que les permitirá tener una mejor calidad de vida. Por ende la satisfacción laboral es la representación de la actitud general que la persona tiene ante su trabajo. El trabajo para una persona significa algo más que simple actividades como papeles, clientes, maquinas, herramientas, etc.

Los empleados requieren interacciones con compañeros y jefes, dar seguimientos a los estándares y las políticas de la organización, cumplir con las normas de rendimiento, vivir en condiciones laborales que les permitan satisfacer las necesidades sociales entre otros elementos más, es decir, saber que son importantes y valiosos dentro de la organización. Las personas tratan de satisfacer al menos una parte de sus necesidades, colaborando con otros en un grupo. En él, cada miembro aporta algo y depende de otros para satisfacer sus aspiraciones. Es frecuente que en este proceso la persona pierda algo de su personalidad individual y adquiera un complejo grupal, mientras que las necesidades personales pasan a ser parte de las aspiraciones del grupo.

Es importante señalar que el comportamiento individual es un concepto de suma importancia en la motivación. Tiene como características el trabajo de equipo y la dependencia de sus integrantes. Al hablar de satisfacción no podemos dejar de manifestar que la comunicación, es un proceso significativo dentro de las relaciones humanas-laborales, situación que está debidamente establecida, ya que en el segundo constructo se demuestra una asociación directa entre la comunicación y la satisfacción, al ser conceptos propios del hombre, la comunicación va más allá del simple sentido de la transmisión de información, es decir, existe un interés por transmitir ideas, sentimientos, pensamientos, todos estos conceptos con el fin de que sean entendidos y que tengan la posibilidad de ser aplicados en algo de un interés común o particular.

# Referencias

* Rahima S.A.