**Elton Mayo**

|  |  |
| --- | --- |
| Mayo fue uno de los intelectuales, sociólogo y psicólogo industrial, más destacados del siglo pasado en lo que respecta a la teorización sobre organizaciones, relaciones humanas y los movimientos que se efectúan por estas relaciones.  Psicólogo industrial y sociólogo que teorizaría sobre las organizaciones laborales e impone un nuevo modelo que aprecia y prioriza la consideración humana del trabajador, siendo que esto impactará positivamente en la efectividad laboral   Su aporte fundamental en el campo de las organizaciones laborales fue la de modificar el modelo mecánico de comportamiento organizacional y reemplazarlo por otro más humano que tuviese en consideración los sentimientos, las actitudes, las motivaciones, y la complejidad en general que afecta al ser humano. | Imagen relacionada  *Elton Mayo* |

Las personas no somos máquinas, y por caso, no nos merecemos ser tomadas como tales en el trabajo.

El transcurrir y el devenir de las organizaciones es un tema que desde hace décadas interesa al hombre, especialmente porque el conocimiento en profundidad que se obtenga sobre quienes actúan en las organizaciones permitirá orientar a las mismas hacia la eficacia.   
  
En tanto, sobre este sensible tema y asimismo sobre la jerarquía que manda en las relaciones humanas dentro de la sociedad es que ha teorizado una y mil veces el psicólogo y sociólogo australiano Elton Mayo, un auténtico referente en estos temas durante el siglo pasado.   
Estudios y formación

George Elton Mayo, tal era su nombre completo, nació en Adelaida, una de las ciudades más importantes de Australia, el 26 de diciembre del año 1880.   
  
Sus estudios iniciales los llevó a cabo en la Queen’s School y en el Collegiate School of St. Peter y una vez finalizados éstos continuaría su formación en la Universidad de Adelaida, en la carrera de Medicina.   
  
Para 1907 regresa a la universidad pero para estudiar psicología y filosofía.   
  
Se graduaría con altos honores y al tiempo comenzaría a enseñar filosofía como profesor ayudante y tiempo después lograría la cátedra titular de Filosofía en la Universidad de Queensland.   
  
Más tarde sigue su tarea de profesor en Norteamérica, en la Universidad de Pennsylvania y en la Harvard Business School.   
  
Sería justamente en esta última institución, en el departamento de investigación industrial que creó, en donde profundizaría sus estudios sobre el comportamiento del trabajador.   
  
También, Mayo, se desempeñaría como autor para diversas publicaciones, como maestro de inglés y como socio en el negocio de una imprenta.   
  
Los estudios llevados a cabo por Mayo, mayormente, se centraron en develar las consecuencias psicológicas que pueden desencadenar en los empleados el entorno físico del trabajo y cómo esto impacta directamente en su productividad en la organización laboral en la cual se desempeña.   
Si el empleado no se siente considerado ni desarrolla un sentimiento de pertenencia en la empresa que trabaja no colaborará con los proyectos   
  
En este aspecto, Mayo, consiguió un destacado aporte ya que demostró que es un comportamiento recurrente que los empleados que no se sienten considerados y oídos por parte de sus superiores no colaboran en los proyectos de la empresa en la cual trabajan.   
  
Su objetivo primordial fue estudiar en los empleados los efectos psicológicos que existen entre las condiciones físicas del trabajo y la producción.   
  
En este derrotero que por supuesto implicó la realización de observaciones, investigaciones, entre otros, concluyó determinantemente que si no media una consideración especial por parte de los empleadores a los empleados, escuchándolos y conteniéndolos cuando lo precisan, no existirá de ninguna manera cooperación, ni compromiso de estos para con la empresa, ni muchos menos se podrán conseguir los objetivos propuestos para mejorar la producción y rentabilidad de la misma.   
  
Los estudios que Mayo y sus colaboradores llevaron a cabo in situ, en las organizaciones, para probar sus teorías, permitieron conocer que no eran los tiempos de descanso, ni la reducción de la jornada laboral, ni la aplicación de incentivos económicos los que determinaban cambios en materia de productividad, sino que encontraron otros factores más decisivos tales como: el sentido de pertenencia, una administración que comprenda el comportamiento humano y de fomentarlo a través de la motivación, la asesoría y la comunicación.   
El valor de sentirse contenido y escuchado   
  
Cuando un empleado se siente oído, respetado, motivado, capacitado, todo esto tenderá a influir positivamente en su ánimo y por consiguiente y consecuencia trabajará mejor predispuesto y esto se traducirá en mejores ventas y producción, según corresponda.   
  
También, Mayo, apuntaría la importancia y la influencia positiva que en todo este entramado tiene la cohesión grupal, es decir, si hay una sintonía entre el grupo de empleados respecto del objetivo común, la efectividad estará garantizada.   
  
Estuvo casado con Dorothea McConnel, con quien tendría dos hijas.  
  
Fallece en el Reino Unido un 7 de septiembre del año 1949.

**Bibliografía**

* Anónimo; Biografía de Elton Mayo – Quien fue. Tomado de: <https://www.quien.net/elton-mayo.php>
* Anónimo. Biografía de Elton Mayo. Tomado de: <https://biografia.org/elton-mayo/>
* Anonimo. Elton Mayo’s Hawthorne Experiment and It’s Contributions to Management. Tomado de: <https://www.mbaknol.com/management-principles/elton-mayos-hawthorne-experiment-and-its-contributions-to-management/>