

Capítulo 8. Interrelación del postulado de las teorías humanista, recursos y capacidades y productividad sobre el recurso humano en las empresas.

Erika Raquel Sánchez Jiménez
Elba Martina Cortés Palacios

Centro Universitario de la Costa
<https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.15.5.8>

Problema de investigación

En antecedente al desarrollo de la teoría administrativa ante los fenómenos emergentes, la ciencia administrativa, como muchas en las áreas de humanidades y sociales han tenido que enfrentar un desarrollo en apego o la para de creciente cambio de las comunidades, las economías y diversas situaciones que acompañan el desarrollo y evolución del hombre.

Con base al análisis de distintas teorías administrativas comenzando con la científica cuyo precursor es Taylor quien basa sus fundamentos en la forma sistemática de realizar un proceso para eficientar el resultado en una organización, la cual se logra mediante la racionalización del trabajo del operario y la sumatoria de la eficiencia individual; así mismo pasando por Fayol quien, por otra parte, menciona que en complemento es necesario partir del todo organizacional y de su estructura para garantizar la eficiencia en todas las partes involucradas; además de incluir la humanista donde Elton Mayo hace una propuesta de innovación en la teoría la cual surgió a partir de la necesidad de corregir la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales tenían que someterse los trabajadores. Bajo este orden de ideas, aparte de las tres teorías mencionadas, existen un importante desarrollo de diversas teorías como las clásicas, neoclásicas, contemporáneas y modernas, desde sus múltiples aportes que se han desarrollado a la luz de dos siglos de manera consistente.

Esto refleja el cúmulo tan relevante de aportaciones a la ciencia y que provee de un vasto conocimiento para abordar desde cualquier perspectiva los fenómenos. Es por ello que, es importante mencionar que los estudiantes de posgrados en el área de la ciencia administrativa, suelen ser perfiles de diferentes áreas de formación como la ingeniería, las ciencias de la salud, tecnologías, etc; que en ocasiones tienden a tener una limitada comprensión y con dificultad para poder discernirla. Tal como se muestra en Tabla 8.1.

Tabla 8.1
Relación de alumnos aceptados en la Maestría de Administración del Centro Universitario de la Costa.

Carrera procedente	Admitidos en 2021	Admitidos en 2022
Administración	5	7
Turismo	3	2
Mercadotecnia	2	0
Cultura física	2	1
Gestión empresarial	2	0
Arquitectura	1	0
Comunicación multimedia	1	0
Telemática	1	0
Negocios internacionales	1	0
Abogado	1	3

Estomatología	1	0
Contaduría	0	3
Electrónica	0	2
Psicología	0	1
Gestión ambiental	0	1

Nota: Elaboración propia con base a la información emitida por la coordinación de la Maestría en administración del Centro Universitario de la Costa (Administración, 2023)

Cabe resaltar con base a la información obtenida aproximadamente el 70% de los estudiantes proceden de formación distinta a la administración, es por ello que es evidente la falta de análisis y de discernir sus temas investigación.

Es así que con apoyo del todo el conocimiento científico de la teorías de la ciencia administrativa cuando se tiene un sujeto u objeto de estudio se debería encontrar una relación significativa, con la cual se pueden abordar, investigar y atender los diversos fenómenos que acontecen y que son vinculados en esta ciencia, tal es el caso del recurso humano como sujeto de investigación con sus múltiples objetos de estudio como el desgaste, la motivación, el despeño, la productividad; sin embargo, la realidad es que de acuerdo a la formación profesional, paradigma laboral, experiencia práctica y orientación filosófica pareciera que no tienen relación entre ellas, pareciera que cada una abona para algo diferente.

Objetivos del estudio

Analizar la interrelación entre las teorías humanista de la productividad y de recursos y capacidades al atender la problemática del recurso humano en las empresas.

Se busca describir las características de cada teoría para posteriormente hacer un análisis de la revisión literaria que defina como se aborda la relación entre las tres teorías. La revisión literaria permite entender cómo se han abordado los estudios, como ha sido el desarrollo, evolución y con ello precisar una práctica sencilla de teorización para la comprensión desde distintas áreas de formación a la ciencia administrativa.

Aspectos claves de la revisión de la literatura

Tomando en cuenta el recurso humano como referente para la presente investigación, se inicia haciendo mención sobre la teoría económica ya que es imprescindible considerar que bajo la ciencia económica, el postulado de Adam Smith se considera un inicio al aporte muy acertado dentro del análisis contextual del recurso humano; donde a partir de la teoría del valor-trabajo es donde nace el factor humano como parte medular para el desarrollo económico.

En evolución de la misma teoría, es importante mencionar a la teoría clásica de la administración o también llamada Fayolista esto en reconocimiento y honor al su precursor Henry Fayol, cuya teoría tiene distinción por el enfoque sistémico integral. Fayol considerada a cada miembro de la empresa independiente de su nivel o posición jerárquica, como seres humanos quienes debían de tomarse en cuenta de manera conjunta para crear sinergia de esfuerzos y espíritu de equipo; es por ello que era importante generar una estructura de trabajo para garantizar una eficiencia en todas las partes involucradas ya sea por departamento, áreas de trabajo, elementos de trabajo o tareas específicas, en la cual se establecen siendo así una

teoría básica complementaria la Teoría Humanista de Elton Mayo, Owen, Maslow, Herzberg y Schultz, cuya inspiración es dar gran valor a la condición del trabajador, en donde cada una de ellas inspira a la condición básica de trabajo justo y adecuado. Con ello se amplió el criterio al exponer que para el incremento de la productividad laboral debían tenerse en cuenta las necesidades sociales de los trabajadores.

Por otra parte se destaca una teoría contemporánea como la teoría de la productividad, cuyo postulado principal fundamenta el obtener el mayor beneficio a través de la inversión de la menor cantidad de recurso de cualquier índole, siendo uno de sus grandes precursores Prokopenko por mencionar alguno; posteriormente con la teoría de recursos y capacidades de Penrose, Wenerfelt, Barney, Navas & Guerras, entre otros quienes han argumentado cómo los recursos de la empresa influyen en su crecimiento, si los recursos son inadecuados el crecimiento es limitado algo fundamental para conseguir una ventaja competitiva que me pueda generar productividad en una empresa, es por ello que se desarrolla un análisis para identificar su relación con el recurso humano o bien la mano de obra en sectores tan impactantes como lo es el de la construcción por citar un ejemplo. Para esta investigación se tomará como base tres teorías medulares, la Humanista, de Productividad, así como la de Recursos y Capacidades, donde a través del conocimiento científico de las teorías de la ciencia administrativa, tomando como sujeto de estudio al recurso humano se encontrará la relación significativa entre ellas.

Teoría Humanista

Antes de comenzar con análisis de las teorías humanistas es imprescindible exponer sus antecedentes históricos que marcan la pauta de su evolución; la propuesta de Fayol con su teoría de Organización Racional del Trabajo (ORT) en la que expresa a través de su método científico el cómo un trabajador mejora su eficiencia con base al análisis de tiempos y movimientos, Cabrera et al (2014) antepone los antecedentes históricos de la escuela de Relaciones Humanas en las organizaciones, en la donde menciona que luego de la Primera Guerra Mundial, los cambios ocurridos tanto en el plano político como el socioeconómico influyeron en las organizaciones. Es por ello que comienzan a reemplazarse las monarquías por regímenes democráticos, con mayor participación de los ciudadanos en el gobierno; posteriormente en el plano familiar los hijos dejan de ser conducidos con el clásico despotismo paterno de absoluto respeto y autoridad.

En seguimiento a las necesidades de respaldar la importancia del recurso humano y siguiendo las bases de Fayol, surgen las teorías humanistas, quienes enfatizan en dar gran valor a la condición del trabajador, donde cada una de ellas inspira a la condición básica de trabajo justo y adecuado.

Comenzando con la teoría de relaciones humanas de Elton Mayo según Rocha et al (2010) la inspiración en el sistema de psicología asegura que la actividad económica mejora la calidad de vida. Además, amplió el criterio al exponer que para el incremento de la productividad laboral debían tenerse en cuenta las necesidades sociales de los trabajadores. Por ello, si para Taylor y sus contemporáneos, los problemas humanos interferían en la producción, de manera que era preciso combatirlos y racionalizar la producción para incrementarla, por ello para Mayo, los problemas del ser humano se convirtieron en un nuevo campo de estudio muy vasto, una nueva oportunidad para alcanzar progresos y se esforzó en aumentar y humanizar la productividad. Así se le reconoce como el padre de lo que entonces se llamó Relaciones Humanas, que más tarde se denominó comportamiento organizacional (Rocha et al, 2010, pág. 63).

Por otra lado, y en complemento, se tiene la teoría de las necesidades humanas (auto-

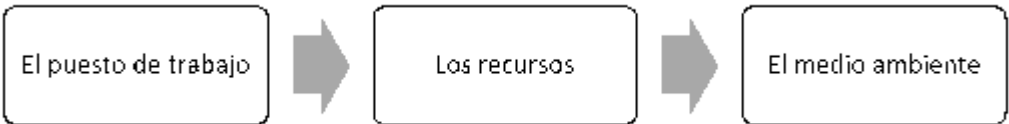
rrealización) de Abraham Maslow (1943) se destaca La “Teoría de la Motivación Humana”, en donde los autores Colvin & Rutland (2008) realzan la propuesta de Maslow sobre la jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación.

Para finalizar se puede concluir de la teoría humanista, a lo largo de su evolución, ha generado la representativa participación del recurso humano y su condición laboral como elemento medular para la obtención de mejores resultados en la empresa, denostando la necesidad de integración, reconocimiento, participación en las decisiones importantes, a través de un liderazgo que potencialice cada una de sus habilidades y las haga evolucionar en un sentido mayormente humano y objetivo.

Teoría de Productividad

En secuencia en el análisis de la teoría de productividad y retroalimentando los puntos establecidos en la teoría Clásica de la administración y teorías humanistas; es importante mencionar que las características de los postulados teóricos sobre la productividad son sobresalientes dentro de la presente investigación, ya que es el resultado de una controlada condición en diversos aspectos en el recurso humano, es por ello, que la teoría de productividad será de gran relevancia, ya que se pretende mejorarla en donde es importante destacar que no consiste únicamente en hacer las cosas mejor: es más importante hacer las cosas adecuadamente. El mejoramiento de la productividad depende de la medida en que se pueden identificar y utilizar los factores principales del sistema de producción social. En relación con este aspecto, conviene hacer una distinción entre tres grupos principales de factores de productividad, según se relacionen como se muestra en la Figura 1.

Figura 8.1
Grupos principales de factores de productividad.



Nota: Elaboración propia a partir de la teoría de productividad de Prokopenko (1989).

La productividad consiste en la relación entre el volumen de producción y los recursos utilizados, por unidad de tiempo, con el propósito de aumentar la capacidad de producción a partir de una cantidad dada de trabajo del hombre y de las máquinas, mediante la intensificación del trabajo del hombre, la introducción de máquinas, y el mejoramiento de la capacidad administrativa. Conceptos afines son la eficiencia, la competitividad; un concepto complementario es el de eficacia (Marfínez Fajardo, 1995, pág. 67).

Teoría de Recursos y capacidades

Cabe resaltar que, con el análisis en la parte productiva sin lugar a duda es a través de la teoría de recursos y capacidades cuya teoría da sus inicios con Penrose en 1959, citada por Sánchez et al (2016) quien crea los fundamentos de la teoría y describe los procesos mediante los cuales una empresa crece, conceptualiza a la firma o a la empresa como un conjunto de recursos productivos con organización administrativa. Posteriormente Teece (1982) amplía la contribución de Penrose (1959), manifestando que las empresas poseen un exceso de recursos, que pueden ser utilizados con fines de diversificación. Siendo esto, el elemento clave para las empresas de multiproducto, por otro lado, Wernerfelt (1984), refiere a las empresas como un conjunto más amplio

de recursos para tener el equilibrio de la explotación de ellos y el desarrollo de otros nuevos.

Por lo tanto, el propósito del análisis de los recursos y capacidades es identificar el potencial de la empresa para establecer ventajas competitivas mediante la identificación y valoración de los recursos y habilidades que posee o a los que puede acceder, centrando su atención en el análisis de los recursos y capacidades que presentan las empresas, así como en sus diferencias y en la importancia que este hecho tiene para explicar la evolución de sus resultados. Se adopta, por lo tanto, una orientación interna más que externa, en la formulación de la estrategia de la empresa (Huerta et al, 2004, pág. 88).

Así pues, se puede comprender que desde la perspectiva de la teoría de recursos y capacidades se tiene que el éxito de toda empresa radica en el manejo estratégico de los recursos, de tal manera que pueda llegar a potencializar de una forma eficiente cada uno de ellos para que en consecuencia pueda generar la ventaja competitiva que le constituya el éxito, además, en consecuencia, su posicionamiento y permanencia en el mercado.

Justificación y contribución del estudio

A través del análisis de las distintas teorías se busca discernir la estructura de pensamiento o postulado de cada una de ellas, haciendo un análisis desde sus distintas perspectivas para que, concentrando la información más relevante que pueda apoyar a cumplir el objetivo de esta investigación; es decir, nos lleve a generar un análisis de manera acotada y precisa para la apreciación de las distintas teorías y sus postulados para la comprensión de la ciencia administrativa desde cualquier área de formación sean estas del área de las ciencias de la salud, ingenierías, agricultura, etc. de una manera mas eficiente y con ello poder tener una aplicación correcta.

Para lo cual, a partir de ello generar una investigación que sirva para entender la problemática actual del recurso humano dentro de las organizaciones; la cual traerá el beneficio de profundizar en la teoría, y con ello, comprender los fenómenos sociales que afectan en la actualidad, es decir será pertinente porque atiende distintos campos, como el resultado de dicho análisis obtendrá un producto de un cuadro comparativo de las distintas teorías y su vinculación entre ellas, llevando a generar una mayor y mejor comprensión de los temas para diferentes lectores que a través de ello comprenderlo de una manera más simple y práctica.

Derivado de esto y en el marco de referencia generará aportaciones respecto a la necesidad de atender fenómenos relacionados con el recurso humano en diferentes contextos, situaciones, o naturaleza empresarial, y ante la falta de formación en administración podrá generar un referente de guía para la ejecución del conocimiento en el campo laboral con la necesidad de administrar no importando su formación.

Propuesta Metodológica

La hipótesis del estudio fue que las teorías se abordan en la mayoría de los estudios de manera separada. Esto pudiendo tener como razón que cada una de ellas se especializa en un área específica del estudio del recurso humano y del estudio de la ciencia administrativa. Esta forma de abordarlas puede presentar resultados válidos, sin embargo, se propone que la integración de ambas puede dar mejor entendimiento del funcionamiento del fenómeno en general.

La presente investigación es de enfoque cualitativo y de alcance descriptiva-documental ya que se profundiza en la teoría administrativa sobre las bases teóricas que permiten hacer reflexiones sobre las mismas, y derivado de esto, se desarrolla el análisis comparativo

del postulado en común para identificar su interrelación más significativa ante un sujeto de estudio (Tamayo y Tamayo, 2014).

Se utilizó una técnica comparativa para sintetizar y contrastar la información más relevante. Este proceso se dio en tres etapas:

- 1. Recopilación de datos
- 2. Análisis de datos
- 3. Síntesis de datos.

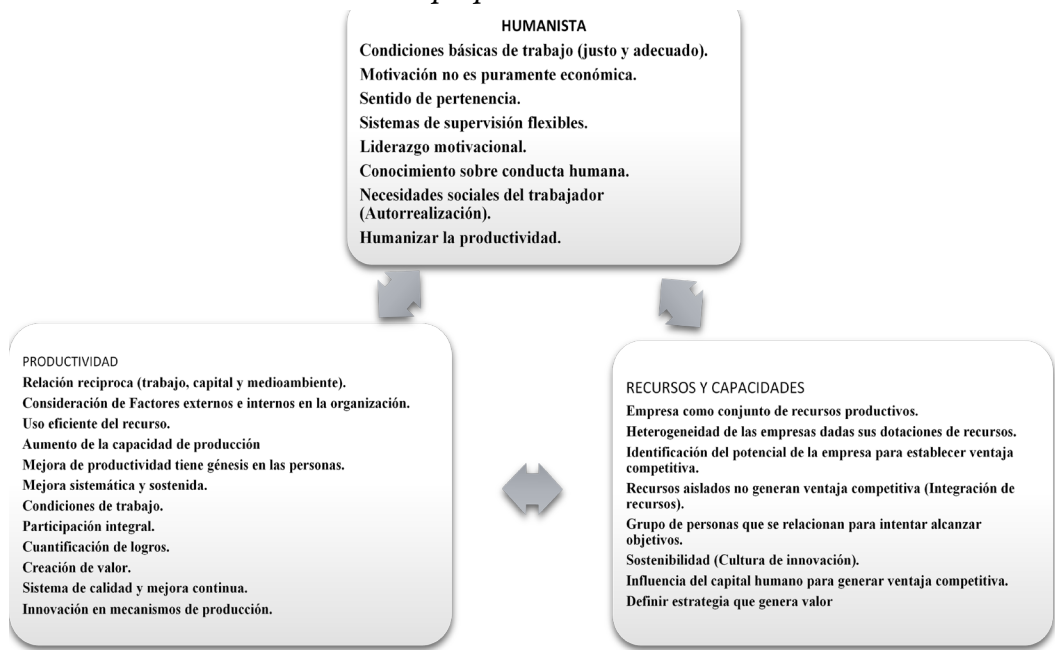
En consecuencia, simplemente se observó el fenómeno tal y como se dio en su contexto natural para su análisis. En la presente investigación se utilizó el método deductivo ya que se desarrolla un análisis de las principales teorías y referentes bibliográficos que permitieron entender y abordar las variables desde la construcción del conocimiento que las explica y que han generado las mayores contribuciones en las prácticas actuales para orientar el estudio particular del sujeto y objeto de análisis y contar con los elementos necesarios para construir y respaldar las conclusiones de la presente investigación (Ynoub, 2014).

Resultados del estudio

Cedula comparativas en su relación: A través del análisis de las teorías humanista, de la productividad y de recursos y capacidades se pudo generar su teorización tomando como elemento central el Recurso humano en las empresas, donde se tomaron lo puntos medulares en cada teoría y a su vez se pudo generar la convergencia existente entre ellas tan como se muestra en la Figura 8.2.

Figura 8.2
Análisis de teorías humanista, productividad y Recursos y capacidades

Nota: Elaboración propia con base al análisis de teorías



Humanista, Productividad y Recursos y Capacidades

De acuerdo con los puntos de la interrelación uno, se puede describir la conver-

gencia que existe entre la teoría humanista y la de productividad, los cuales se mencionan a continuación:

1. Relación recíproca (trabajo-capital-medioambiente).
2. Condiciones de trabajo.
3. Uso eficiente del recurso.
4. Aumento de productividad tiene génesis en las personas (recurso).
5. Participación integral.
6. Creación de valor.

En lo que respecta al punto de interrelación dos, se puede comprender perfectamente que, a la luz de la teoría, se logra presentar dicha vinculación y convergencia; por otra parte, entorno al análisis entre la teoría Humanista y la de Recursos y Capacidades se entiende su relación mediante los puntos siguientes:

1. Condición básicas de trabajo.
2. Liderazgo.
3. Conocimientos sobre conducta humana.
4. Necesidades sociales.
5. Estrategias que generan valor.
6. Integración de recursos.

En el análisis de la interrelación número tres basado en la vinculación de la Teoría de Productividad y la de Recursos y Capacidades, se expresan las siguientes:

1. Recursos productivos.
2. Ventaja competitiva.
3. Alcanzar objetivos.
4. Innovación en procesos y equipos.
5. Consideración de factores (internos y externos).
6. Aumento de productividad tiene génesis en las personas (recurso).
7. Uso eficiente del recurso.
8. Participación integral.
9. Creación de valor.

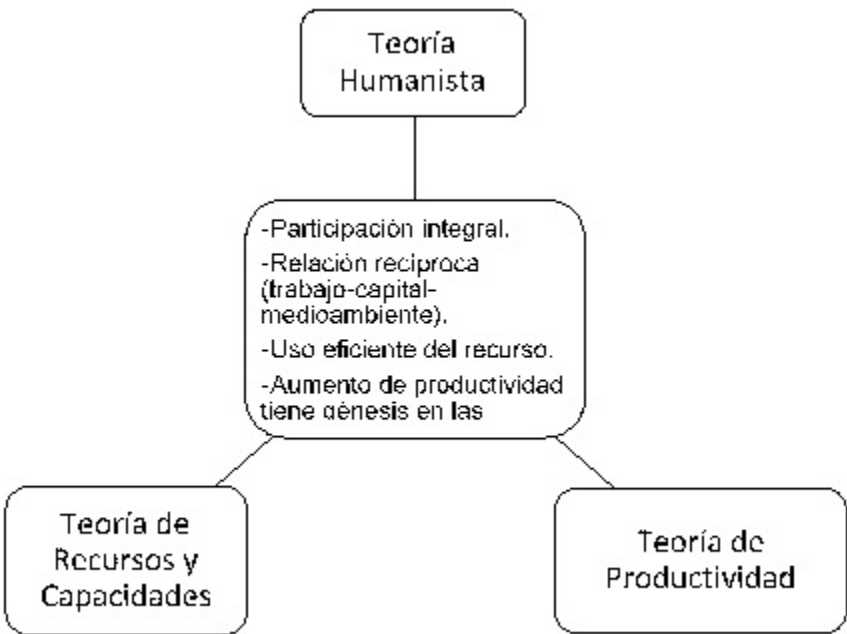
La integración de estos puntos nos lleva a comprender con mayor precisión las características que vinculan a las distintas teorías desde diferentes perspectivas y relaciones, donde se puede observar que a través del objetivo de análisis, que en este caso es el recurso

humano, se conectan las teorías formando un análisis único que genera un nuevo aporte y conocimiento, que servirá en abono a la comprensión de distintas disciplinas donde evidentemente el recurso humano siempre será un eje primordial en todas las industrias.

Afirmaciones finales

Con base al análisis de los resultados se pudo observar la interrelación entre las teorías humanista, de la productividad y de recursos y capacidades, al entender las problemáticas del recurso humano en las empresas, siendo este el punto céntrico de la presente investigación; tal y como se muestra en la Figura 8.3.

Figura 8.3
Teorización. Recurso humano



Nota: Elaboración propia con base al análisis de teorías Humanista, Productividad y Recursos y capacidades.

A través de distintos análisis se puede comprender la integración de los postulados y como con base a este análisis conjuntamente pueden explicarlo. Existe una esencia del postulado deducido en esta investigación, que lleva a un escenario bajo una perspectiva única, que, a su vez desde una formación en el área de ingenierías, ciencias de la salud u otras, permite comprender y discernir las teorías Humanistas, de Productividad y Recursos y Capacidades conjuntamente de una manera sencilla, con ello comprendiendo su vinculación tomando en cuenta el recurso humano como elemento principal.

Referencias

Cabrera, C. N., & Schwerdt, F. (3 al 5 de Diciembre de 2014). Aplicabilidad de los aportes de Elton Mayo en la gestión de las Pequeñas y Medianas organizaciones de la ciudad de. Obtenido de In VIII Jornadas de Sociología de la UNLP 3 al 5 de diciembre de 2014 Ensenada, Argentina. Universidad Nacional de La Plata.: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.4695/ev.4695.pdf

Chiavenato, I. (2019). Introduccion a la teoria general de la administracion. Mexico: Mc Graw-Hill.

Administración, C. d. (07 de Enero de 2023). Perfil de formación de alumnos en la Maestría en Administración. (E. R. Sánchez Jiménez, Entrevistador)

Colvin M., & Rutland, F. (2008). Lousiana Tech University. Obtenido de <https://business.la->

tech.edu/

- Hernández y Rodríguez, S. (2011). Introducción a la administración. Teoría general administrativa: Origen, evolución y vanguardia. México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Huerta Riveros, P., Navas Lopez, J. E., & Almodovar Martinez , P. (2004). La Diversificación desde la Teoría de Recursos y Capacidades. Cuadernos de Estudios Empresariales, 87-104.
- Marfínez Fajardo, C. E. (1995). Del concepto de productividad en el management clásico al concepto de eficacia en el management contemporáneo. Innovar, 66-79.
- Prokopenko, J. (1989). La Gestión de la Productividad. Ginebra: Oficina General del trabajo.
- Rocha Valencia, L. A., Molina Parra, P. A., & Ramírez Díaz, L. F. (2010). Del dicho al hecho: una discusión acerca del devenir histórico de las teorías administrativas y su correspondencia con las prácticas empresariales. Revista Politécnica, 57-71.
- Sánchez Peñaflor, S., & Herrera Avilés, M. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. Scielo, 133-146.
- Tamayo y Tamayo, M. (2014). El proceso de la investigación científica. México: Limusa.
- Taylor, F. W. (1911). Administración científica. Barcelona: Ediciones Orbis.
- Ynoub, R. (2014). Cuestión de método. México: Cengage Learning.