

# V CONGRESO DE ESTUDIANTES DE LA UPV/EHU

## MI TRABAJO FIN DE GRADO SIRVE PARA TRANSFORMAR EL MUNDO

### 2022

#### Título del Trabajo Fin de Grado (TFG)

El enfoque humanista como estrategia en la dirección de personal

#### Autor/a

Juan María García Astorga

#### Grado

Relaciones Laborales y Recursos Humanos

#### Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a los que contribuye

- 3. Salud y bienestar,
- 8. Trabajo decente y crecimiento económico,
- 16. Paz; justicia e instituciones solidarias,
- 17. Alianzas para lograr los objetivos

#### Resumen

No sería exagerado afirmar que los modelos de sociedad vienen determinados en gran medida, por el tipo de relaciones laborales existentes en un contexto determinado. Al igual que las relaciones sociales también determinan los modelos de organización del trabajo. El presente estudio tiene como objetivo final proponer un modelo de dirección humanista en las organizaciones, en el que la persona sea el eje sobre el cual giran todas las decisiones. El punto de partida es analizar el origen de los modelos de gestión y organización de las empresas así como su evolución, lo que desembocará en diferentes estilos de dirección. Se pone de manifiesto cual es el momento en el que se empieza a estudiar la gestión de personas como medio para conseguir los fines. La aparición de estas corrientes marca el nacimiento del término liderazgo y entre las diferentes definiciones se pondrá el foco en el liderazgo transformacional. La búsqueda del equilibrio del desarrollo personal y profesional de los empleados con la consecución de los objetivos de la empresa, se retroalimentarán entre sí. El gran reto existente entre todas las partes de las relaciones laborales será conseguir que la revolución tecnológica y digital de la sociedad de la información, que se está implementando a pasos agigantados en las empresas, se haga con la mirada puesta en las relaciones personales, con valores y premisas humanistas que velen por la esencia de la naturaleza humana. La estrategia del enfoque humanista dentro de la empresa propone un sistema de

relaciones personales, en el que la calidad del trabajo y el bienestar de los empleados y su desarrollo, no solo profesional sino personal, sean herramientas para conseguir los fines. El presente Trabajo Fin de grado tiene una clara aportación a los ODS de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Durante siglos, el valor de las personas dentro de las organizaciones era prácticamente nulo. Su rendimiento solo era evaluado en base a su capacidad productiva. A lo largo de la historia se ha tenido en cuenta este valor en pocas ocasiones ya que rige una clara supremacía de un sistema jerárquico y autoritario. El sistema de relaciones laborales se ha modernizado en los últimos años en las que han aparecido nuevas formas de entender el trabajo. Las nuevas tecnologías, redes sociales y la digitalización han propuesto diferentes modelos organizativos en los que el factor humano empieza a tener una dimensión importante. La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible se enmarca dentro de cinco áreas muy importantes: las personas, el planeta, la paz, la prosperidad y el partenariado. Todas ellas mediante las tres dimensiones del desarrollo sostenible (social, económica y medioambiental). Todos los objetivos y metas que se describen en la agenda tienen un encaje perfecto con los valores humanistas propuestos en el presente trabajo. En él se pone de relieve la búsqueda de la justicia, solidaridad, libertad y amor. Siendo más concretos, valores como autoaceptación, tolerancia y firmeza, responsabilidad, autoestima, comprensión, orden en cuanto a prioridades, naturalidad, delicadeza, esperanza, carácter positivo y optimista, respeto, ilusión y obediencia, no como sometimiento sino como aceptación. Las empresas y organizaciones son el punto de encuentro de redes sociales de todo tipo. El objetivo número ocho nos habla de "trabajo decente y crecimiento económico". Una gestión de empresa bajo el amparo de valores humanistas, garantiza empleos decentes, sostenibles y estables que mejora la calidad de vida de las personas. Se insta en el trabajo a que estos valores sean la hoja de ruta de las organizaciones para establecer la misión y visión. Solo a través de ellos el trabajo se convierte en un significado y propósito. La alineación con el resto de objetivos como el fin de la pobreza, salud y bienestar, producción y consumo responsables, reducción de las desigualdades, paz y justicia; entre otras, es total. Por lo tanto, la necesidad de un enfoque humanista dentro de las organizaciones va más allá de ser un simple modelo organizativo para la consecución de objetivos sino que su honda expansiva llega todos los rincones de la sociedad. Solo desde una visión humanista del trabajo es posible conseguir un desarrollo sostenible en las dimensiones anteriores. Por las personas y para las personas.

### **Contribución a los ODS de la Agenda 2030**

El presente Trabajo Fin de grado tiene una clara aportación a los ODS de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Durante siglos, el valor de las personas dentro de las organizaciones era prácticamente nulo. Su rendimiento solo era evaluado en base a su capacidad productiva. A lo largo de la historia se ha tenido en cuenta este valor en pocas ocasiones ya que rige una clara supremacía de un sistema jerárquico y autoritario. El sistema de relaciones laborales se ha modernizado en los últimos años en las que han aparecido nuevas formas de entender el trabajo. Las nuevas tecnologías, redes sociales y la digitalización han propuesto diferentes modelos organizativos en los que el factor humano empieza a tener una dimensión importante. La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible se enmarca dentro de cinco áreas

muy importantes: las personas, el planeta, la paz, la prosperidad y el partenariado. Todas ellas mediante las tres dimensiones del desarrollo sostenible (social, económica y medioambiental). Todos los objetivos y metas que se describen en la agenda tienen un encaje perfecto con los valores humanistas propuestos en el presente trabajo. En él se pone de relieve la búsqueda de la justicia, solidaridad, libertad y amor. Siendo más concretos, valores como autoaceptación, tolerancia y firmeza, responsabilidad, autoestima, comprensión, orden en cuanto a prioridades, naturalidad, delicadeza, esperanza, carácter positivo y optimista, respeto, ilusión y obediencia, no como sometimiento sino como aceptación. Las empresas y organizaciones son el punto de encuentro de redes sociales de todo tipo. El objetivo número ocho nos habla de “trabajo decente y crecimiento económico”. Una gestión de empresa bajo el amparo de valores humanistas, garantiza empleos decentes, sostenibles y estables que mejora la calidad de vida de las personas. Se insta en el trabajo a que estos valores sean la hoja de ruta de las organizaciones para establecer la misión y visión. Solo a través de ellos el trabajo se convierte en un significado y propósito. La alineación con el resto de objetivos como el fin de la pobreza, salud y bienestar, producción y consumo responsables, reducción de las desigualdades, paz y justicia; entre otras, es total. Por lo tanto, la necesidad de un enfoque humanista dentro de las organizaciones va más allá de ser un simple modelo organizativo para la consecución de objetivos sino que su honda expansiva llega todos los rincones de la sociedad. Solo desde una visión humanista del trabajo es posible conseguir un desarrollo sostenible en las dimensiones anteriores. Por las personas y para las personas.