

EL DESARROLLO DE LA FUNCION DE PERSONAL

Los principales movimientos que han afectado las practicas de administración de personal han sido:

- La Revolución Industrial
- El Sindicalismo
- La Administración Científica
- La Psicología Industrial
- Las Relaciones Humanas

LA REVOLUCION INDUSTRIAL

La centralización de la actividad laboral permitió supervisar y controlar a los empleados de tal modo que se elevo al máximo la eficiencia del sistema de producción.

El individuo dejo de ser el principal elemento del proceso de producción. Ahora la maquina cumplía con esta función y el trabajador era responsable, principalmente de la operación y el mantenimiento de la maquina y en general de realizar aquellas tareas que la tecnología no podía realizar.

La especialización de trabajo, otro elemento importante de la Revolución Industrial, permitió que un individuo, con poca experiencia industrial, se convirtiera en un experto en ese aspecto particular del proceso de producción en un lapso relativamente corto. Esto no sólo era muy benéfico para la organización, en el sentido de que el tiempo de capacitación se reducía al mínimo, sino que además permitía que en una persona sin especialización ni educación pudiera ganarse bien la vida.

Junto con la aplicación de la tecnología al trabajo y la especialización de este, la industrialización del sistema de producción creó oportunidades laborales para personas con estudios superiores científicos o tecnológicos.

SINDICALISMO

Como uno de los resultados de la Revolución Industrial y la aparición del sistema de fabricas grandes, los empleados comenzaron a discutir colectivamente temas d e interés mutuo.

Por primera vez los empleados plantearon sus problemas a la dirección y, debido al poder asociado con la fuerza de las negociaciones colectivas, la administración se vio obligada por primera vez también a escucharlos.

Durante este periodo (1930) la naturaleza de la relación entre empleados y patrones cambio notablemente. La filosofía de la fuerza numérica comprobó su validez en este caso. Hasta cierto grado, el hecho de que gran numero de trabajadores se preocupara por sus salarios por hora, condiciones laborales, etc., era suficiente para que al administración considerara y, a la larga, modificar su relación con los empleados. No obstante, en otros caso, los trabajadores se veían obligados colectivamente a emprender alguna forma de acción en contra de la gerencia. Huelgas, retrasos, paros, manifestaciones, boicots, sabotajes y la violencia física se usaban como tácticas de poder cuyo propósito era obligar a la administración a tomar alguna decisión que favoreciera a sus empleados.

ADMINISTRACIÓN CIENTIFICA

El trabajador individual solamente contaba con su propia capacidad de juicio para determinar cómo debería cumplir con los requisitos del proceso de producción. La administración científica fue un intento para

investigar métodos de producción y montaje y establecer la manera más eficiente y menos costosa mediante la cual podía realizarse un trabajo. Una vez que este método se establecía, todos los empleados asignados a esta función específica de trabajo recibían instrucciones precisas según el método y se esperaba que siguiera estos procedimientos en sus actividades cotidianas.

La administración científica ha tenido un gran impacto en las relaciones entre empleados y patrones y en la administración en general. Con ello se elevó la administración mediante plan, sistema y diseño, y declinó la administración mediante corazonada e intuición. Con esto, este movimiento contribuyó mucho a la profesionalización de la administración.

PSICOLOGIA INDUSTRIAL

La psicología industrial corresponde a la época cuando los psicólogos entraron en el campo de la administración industrial con el fin de estudiar sistemáticamente los problemas de personal.

Muchas prácticas de la función de personal se mejoraron significativamente debido a la labor de los psicólogos industriales. Se lograron avances en la selección, colocación, pruebas, capacitación y prácticas de investigación.

En la época de los 90's la selección y colocación del empleado parecían ser sucesos casi afortunados. En el proceso de contratación importaba poco las características del trabajador y los requisitos del trabajo. Se hacían pocos intentos disciplinados para intentar coordinar los trabajos con las habilidades y capacidades del personal disponible. La psicología industrial introdujo el concepto de identificación en las áreas de selección y colocación del empleado.

La razón fundamental de este concepto se basa en la noción de que tanto los trabajos como los empleados muestran características individuales únicas.

Es probable que el cambio más significativo a que dio lugar la psicología industrial haya sido la introducción de pruebas en la rutina normal de las prácticas de personal en la industria.

RELACIONES HUMANAS

El movimiento de las relaciones humanas tuvo gran importancia entre las décadas de 1920 y 1950.

Este periodo se debió a un programa de investigación realizado en las plantas Hawthorne Works, de la Western Electric Company de Chicago hecha por Elton Mayo, Fritz Roethlisberger y W.J. Dickson durante la década de 1920 y comienzos de 1930.

Con esta investigación llegaron a la conclusión de que los fenómenos sociológicos y psicológicos a menudo ejercen una influencia mayor en la producción que las condiciones físicas del trabajo. Por lo tanto los conceptos como sistema social, organización informal, control de conducta de grupo, equilibrio y conducta lógica e ilógica fueron los más utilizados para la administración del personal.

El movimiento de las relaciones humanas fue el producto de una reacción en contra de la impersonalidad de la era de la administración científica. A medida que la administración maduraba y se volvía más profesional, aumentaba la conciencia de que los recursos humanos eran el elemento más valiosos de cualquier organización.