

# CAPÍTULO I

## 1. Antecedentes

La administración de personal actual es el resultado de un proceso iniciado en los mismos albores de la humanidad y que ha venido evolucionando y adquiriendo sus propios perfiles a través de diferentes épocas y etapas.

- *William B., Werther Jr., Keith Davis, 2000. nos dice su definición sobre el concepto de administración de recursos humanos. Es el estudio de la manera en que las organizaciones obtienen, desarrollan, evalúan, mantienen y conservan el número y el tipo adecuado de trabajadores. Su objetivo es suministrar a la organización una fuerza laboral efectiva.*

*"...la función de los administradores consiste en guiar a las organizaciones hacia el logro de metas..." o que "...la administración es el proceso de alcanzar metas organizacionales trabajando con y por medio de personas y otros recursos organizaciones..." Certo Samuel, 1987.*

En la antigüedad el hombre al hacerse gregario tuvo la necesidad de practicar alguna forma de división de trabajo y asumir, aceptar, competir o apoyar un liderazgo.

En el clan se dan las primeras formas empíricas de gestión del recurso humano, donde el hombre aprende a organizarse, dando origen a la tribu.

La agricultura, la caza, la pesca, el comercio, la construcción y la guerra requirieron de un grado avanzado de organización y gestión de los recursos humanos.

El líder de la tribu se enfocó en la ardua tarea de realizar un perfil del personal, seleccionarlo, asignarle labores, iniciarlo, capacitarlo y motivarlo

Con la creación de la familia como célula básica de la sociedad se establece la división de las tareas y se definen roles que permitirán luego la aparición de la nación. Los tipos de gestión de recursos humanos van ganando espacio en las doctrinas que enmarcan las políticas de los gobernantes; así en las civilizaciones se nota el extraordinario desarrollo que tuvieron los modelos de organización y de gestión de recursos humanos.

A mediados del siglo XVIII la creación y el perfeccionamiento de diversas maquinarias y técnicas complejas para la producción dan inicio a la revolución industrial. Primero en Inglaterra y poco después en Europa y América del Norte surgieron grandes organizaciones comerciales dedicadas a actividades como hilados y tejidos, la fundición de metales y la creación de grandes astilleros.

La producción creció enormemente y con ella las condiciones de hacinamiento, peligro, inseguridad y profunda insatisfacción del personal que laboraba en las organizaciones, quienes optaron por renunciar a su trabajo pretendiendo buscar mejoras en otras empresas. Se crearon entonces en algunas organizaciones los “Departamentos de bienestar de personal” quienes velaban por la educación, vivienda y atención médica de los trabajadores, pretendiendo de esta manera disminuir la rotación del personal.

En el siglo XX se incorporan todos los acontecimientos de la ciencia y tecnología a la administración, así se inicia el movimiento de la “administración Científica”.

Robert Owen fue uno de los precursores de la teoría científica de administración, estuvo al frente de varias fábricas de hilados en New Lanark, Escocia, a principios del siglo XIX. Las condiciones de trabajo y de vida eran deficientes, hombres, mujeres y niños trabajaban 14 horas diarias, seis días a la semana; los salarios

eran bajos, había hacinamiento y pobreza. Owen desempeñó el rol de “Reformador”, construyó viviendas, puso bazar en la empresa, redujo la jornada laboral a diez horas y media y se negó a contratar a niños menores de diez años. Invirtió en las “máquinas vitales”, calificó su rendimiento, fomentaba el orgullo y promovía la competencia.

Charles Babbage, matemático inglés, fue uno de los primeros en promover la división del trabajo, aplicó los principios científicos a los procesos de trabajo para incrementar la productividad y disminuir los costos.

Frederick W. Taylor, (1856-1915). Basó su teoría en el análisis de tiempos y movimientos en la línea de ensamble. Dividiendo cada tarea en sus componentes y diseñó los más rápidos y mejores métodos para llevarlos a cabo. Aumentó el pago de acuerdo a la productividad. Disminuyó la jornada laboral a ocho horas y media e introdujo periodos de descanso. En sus obras: “ Shop Management” y “The Principles of Scientific Management” describió su filosofía:

- El desarrollo de métodos óptimos para ejecutar cada tarea
- La selección científica de los trabajadores
- La educación y desarrollo científico del trabajador
- Cooperación íntima y amistosa entre todos los trabajadores y empleadores

Henry Gantt, (1861-1919). Ingeniero Civil, trabajó con Taylor. Al separarse reconsideró el sistema de incentivos Tayloriano. El sistema de tarifas

diferenciadas no era motivación importante y estableció bonos para los trabajadores que terminaban su trabajo de un día y bonos para su supervisor. Evaluó el personal y creó la grafica del cronograma de actividades, nombrada gráfica de Gantt.

Henry Fayol, (1814-1925). Se le considera el fundador de la escuela clásica, por haber sido el primero en sistematizarlo.” Con los pronósticos científicos y los métodos administrativos adecuados, eran inevitables los resultados satisfactorios”. Mientras el interés de Taylor estaba en las funciones organizacionales, el de Fayol consistía en la organización total.

Max Weber, (1864-1920). Creó la administración burocrática, jerarquía estrictamente definida, gobernada por normas claras y precisas, y lineamientos de autoridad. La evaluación de desempeño debería hacerse en su totalidad en base a meritos.

Mary Parker, (1868-1933). Formuló al teoría de la transición, “Nadie puede llegar a ser una persona integra si no pertenece a un grupo”. Promovió el autocontrol del grupo y apoyó la teoría de Taylor en cuanto a los intereses comunes entre trabajadores y directivos en la organización. Creó el modelo holístico de control: autocontrol, control de poder compartido y control de grupo.

Elton Mayo, (1880-1949). Creador de la escuela de la ciencia del comportamiento, dirigió los experimentos de Hawthorne de la Western Electric, Chicago. Midieron el

nivel de iluminación en el lugar de trabajo y la productividad de los empleados. Los incentivos financieros no eran la causa de la productividad, sino más bien el ambiente agradable, el buen trato y sentirse parte importante de la organización.

Chester Barnard, (1866-1961). Formuló las teorías de la vida organizacional, según la cual, la gente se asocia en organizaciones formales con el propósito de conseguir cosas que no podría lograr si trabajara en forma aislada, satisfaciendo en la organización además sus necesidades individuales. “una empresa puede operar de manera eficiente y sobrevivir sólo si mantiene el equilibrio de sus metas, así como los objetivos y necesidades del empleado.

Argyris. Maslow y McGregor, estudiosos de la conducta humana, sostuvieron que el concepto de “Hombre que se realiza” explicaba de manera más exacta la motivación del hombre.

Las organizaciones se dieron cuenta de la necesidad de que existiera un departamento que se encargara exclusivamente de solucionar los problemas del personal, esto requería de una persona especializada y ya no improvisada, diferenciándose de las labores de los supervisores, jefes de turno, gerentes y otros puestos similares, mejorar la eficiencia del trabajador, favoreciendo la capacitación y especialización, hizo más necesaria la creación de un departamento especializado en recursos humanos.

El esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización; si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su mejor esfuerzo, la

organización marchará; en caso contrario, se detendrá. Por lo que toda organización debe presentar primordial atención a su capital humano.

Una mejor calidad de vida laboral de los trabajadores no solo genera un buen clima de trabajo, sino que también disminuye la rotación de personal, aumentando de esta manera la productividad de la empresa.