

INFORME SOBRE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y SOCIOLOGÍA INDUSTRIAL

INTRODUCCIÓN

La Escuela de Administración de Personal y Sociología Industrial surgió en el siglo XX como una respuesta a los desafíos planteados por la industrialización creciente y la necesidad de gestionar de manera más efectiva el recurso humano en las organizaciones. A lo largo del tiempo, varios pensadores clave han contribuido al desarrollo de esta disciplina, sentando las bases teóricas y prácticas que la caracterizan.

Desarrollo y Contribuciones:

- **Elton Mayo:** Su trabajo en la fábrica de Hawthorne fue fundamental para el desarrollo de la Escuela de Relaciones Humanas.

Mayo y su equipo realizaron una serie de experimentos que resaltaron la importancia de los factores sociales y psicológicos en la productividad laboral. Descubrieron que los trabajadores no solo respondían a incentivos económicos, sino que también se veían influenciados por la atención y el interés mostrados por sus supervisores y colegas.

Este descubrimiento llevó a un cambio de paradigma en la gestión del personal, que pasó de un enfoque puramente basado en la eficiencia a uno más centrado en las necesidades y motivaciones de los trabajadores.

- **Frederick Taylor:** Aunque más asociado con la Administración Científica, las ideas de Taylor también influyeron en la Administración de Personal y la Sociología Industrial. Taylor abogaba por la estandarización del trabajo y la división de tareas para maximizar la eficiencia.

Su enfoque en la racionalización del trabajo sentó las bases para el estudio del diseño de puestos y la organización del trabajo en la Escuela de Administración de Personal.

- **Mary Parker Follett:** Figura pionera en el campo de las relaciones industriales y la gestión del personal, Follett abogaba por un enfoque más humanista en la administración. Destacó la importancia de la cooperación y el conflicto

constructivo en las organizaciones, y abogó por una gestión más participativa que tuviera en cuenta las necesidades y opiniones de los empleados.

- **Kurt Lewin:** Conocido por sus contribuciones a la psicología social y la teoría del campo de fuerzas, Lewin también influyó en el campo de la sociología industrial. Sus investigaciones sobre la dinámica de grupo y el cambio organizacional proporcionaron una comprensión más profunda de cómo las interacciones sociales afectan el comportamiento en el trabajo.

ALGUNOS DE LOS PRINCIPALES IMPULSORES DE SU SURGIMIENTO FUERON:

1. **Crecimiento de la industrialización:** Con la expansión de la industrialización, las organizaciones se volvieron más complejas y requerían una gestión más sofisticada del personal.
2. **Movimientos sindicales:** La aparición de movimientos sindicales y la lucha por los derechos laborales destacaron la importancia de comprender las relaciones entre empleadores y empleados.
3. **Enfoque en la eficiencia:** Las organizaciones buscaban formas de mejorar la eficiencia y la productividad laboral, lo que requería una comprensión más profunda de las motivaciones y comportamientos de los trabajadores.

LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y SOCIOLOGÍA INDUSTRIAL SE ENFOCA EN VARIOS ASPECTOS CLAVE:

1. **Selección y capacitación del personal:** Se centra en desarrollar métodos efectivos para reclutar, seleccionar y capacitar a los empleados, con el objetivo de asegurar que las habilidades y competencias del personal estén alineadas con las necesidades de la organización.
2. **Motivación laboral:** Examina cómo motivar a los empleados para que alcancen su máximo potencial y se comprometan con los objetivos organizacionales. Esto incluye el estudio de incentivos, reconocimiento, y satisfacción laboral.
3. **Diseño de puestos de trabajo:** Analiza cómo diseñar puestos de trabajo que sean significativos, desafiantes y que promuevan el rendimiento óptimo de los empleados.

4. **Relaciones laborales:** Se centra en comprender las dinámicas entre empleadores y empleados, incluidos los conflictos laborales, la negociación colectiva y la gestión de las relaciones sindicales.
5. **Organización del trabajo:** Estudia cómo estructurar y coordinar las actividades laborales dentro de una organización para maximizar la eficiencia y la calidad del trabajo.

En la actualidad, la Escuela de Administración de Personal y Sociología Industrial sigue siendo relevante en el campo de la administración, ya que proporciona marcos teóricos y herramientas prácticas para abordar los desafíos relacionados con la gestión del capital humano en las organizaciones modernas. Su enfoque en comprender las complejidades de las relaciones laborales y promover un ambiente de trabajo saludable y productivo la convierte en una disciplina fundamental para cualquier organización que busque alcanzar sus objetivos estratégicos.

LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y SOCIOLOGÍA INDUSTRIAL es una corriente de pensamiento dentro del campo de la administración que ha tenido una gran relevancia tanto en el pasado como en la actualidad.

- **ANTIGÜEDAD:**

Orígenes: La Escuela de Administración de Personal y Sociología Industrial tiene sus raíces en los primeros estudios sobre la gestión de recursos humanos y la aplicación de principios sociológicos en el entorno laboral.

Surgió a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, en un contexto marcado por la Revolución Industrial y la necesidad de gestionar grandes cantidades de trabajadores en las fábricas.

Enfoque: En su origen, esta escuela se centraba en la aplicación de principios científicos para mejorar la eficiencia y productividad en el lugar de trabajo.

Se basaba en los estudios de Frederick Taylor y Henri Fayol, entre otros, quienes abogaban por la estandarización de procesos y la especialización de tareas para aumentar la productividad laboral.

Principales temas: La gestión de personal, la selección y entrenamiento de trabajadores, la organización del trabajo, y la aplicación de principios sociológicos para comprender el comportamiento humano en el ámbito laboral eran temas centrales de esta escuela en su antigüedad.

- **ACTUALIDAD:**

Evolución: A lo largo del tiempo, la Escuela de Administración de Personal y Sociología Industrial ha evolucionado para adaptarse a los cambios en el entorno laboral y las nuevas demandas de la sociedad y las organizaciones.

Ha incorporado conceptos más modernos como la gestión del talento, el liderazgo transformacional, la diversidad e inclusión, y el bienestar laboral.

Enfoque actual: En la actualidad, esta escuela pone un mayor énfasis en el desarrollo del capital humano como recurso estratégico para las organizaciones.

Se centra en la gestión del talento, el diseño de políticas y prácticas que promuevan la motivación y el compromiso de los empleados, así como en la creación de entornos laborales saludables y equitativos.

Tecnología y globalización: La globalización y el avance tecnológico han influido en la manera en que se gestionan los recursos humanos en las organizaciones actuales.

La Escuela de Administración de Personal y Sociología Industrial en la actualidad también se ocupa de temas como el trabajo remoto, la gestión de equipos virtuales, y la aplicación de tecnologías de la información para la gestión del talento y el análisis de datos.

En resumen, la Escuela de Administración de Personal y Sociología Industrial ha experimentado una evolución significativa desde su antigüedad hasta la actualidad, adaptándose a los cambios en el entorno laboral y las necesidades de las organizaciones modernas.

Aunque muchos de sus principios fundamentales siguen siendo relevantes, su enfoque y aplicaciones han evolucionado para abordar los desafíos contemporáneos en la gestión de recursos humanos.

La Escuela de Administración de Personal y Sociología Industrial es un campo multidisciplinario que combina aspectos de la administración de recursos humanos y la sociología aplicada al entorno laboral.

Esta disciplina se centra en entender cómo las personas interactúan dentro de las organizaciones y cómo estas interacciones afectan el rendimiento y el bienestar tanto individual como colectivo.

PRINCIPALES CONCEPTOS Y ENFOQUES

- **Administración de Personal:**

Este enfoque se centra en la gestión eficaz de los recursos humanos dentro de una organización.

Incluye actividades como la contratación, capacitación, evaluación del desempeño, compensación y desarrollo profesional de los empleados.

Por ejemplo, un gerente que utiliza estrategias de motivación y reconocimiento para mejorar el desempeño de su equipo está aplicando principios de administración de personal.

- **Sociología Industrial:**

Esta rama de la sociología se enfoca en estudiar las relaciones sociales y la estructura organizativa en el contexto laboral. Examina cómo factores como la cultura organizacional, el liderazgo, el poder y la comunicación influyen en el comportamiento de los individuos y los grupos en el trabajo.

Por ejemplo, un sociólogo industrial podría investigar cómo las dinámicas de poder afectan la toma de decisiones en una empresa.

EJEMPLOS DE APLICACIÓN:

PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL:

Muchas organizaciones implementan programas de bienestar laboral que incluyen actividades como gimnasios en el lugar de trabajo, sesiones de mindfulness y horarios flexibles.

Estas iniciativas están diseñadas para mejorar la salud y el bienestar de los empleados, lo que a su vez puede aumentar la satisfacción laboral y la productividad.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN:

La inclusión de la diversidad se ha convertido en un tema central en la gestión de recursos humanos. Las empresas están implementando políticas y programas para fomentar la diversidad en sus equipos y crear un ambiente de trabajo inclusivo donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas.

Escuela/Administración	Enfoque	Principales Ideas	Ejemplos
Escuela de Elton Mayo	Enfoque en relaciones humanas	Importancia de las relaciones sociales y emocionales en el trabajo	Experimentos de Hawthorne: descubrimiento de la influencia de las relaciones sociales en la productividad laboral
Teoría Clásica de la Administración	Enfoque en estructura y eficiencia	Estandarización, especialización, jerarquía de autoridad	Teoría de la administración científica de Frederick Taylor: optimización de procesos mediante métodos científicos
Escuela de Relaciones Humanas	Enfoque en relaciones humanas y dinámicas grupales	Reconocimiento del factor humano, dinámicas grupales	Investigaciones sobre liderazgo, motivación, dinámica de grupo
Escuela de Administración de Personal y Sociología Industrial	Enfoque en gestión de recursos humanos desde perspectiva sociológica	Administración de recursos humanos desde perspectiva administrativa y burocrática. Estudio de interacciones sociales y culturales en entornos laborales.	Procesos de reclutamiento y selección, capacitación y evaluación de empleados. Investigación sobre cultura organizacional, formación de grupos de trabajo, comunicación en organizaciones

APORTES DEL ELTON MAYO EN LA ADMINISTRACIÓN

Elton Mayo fue un pionero en la investigación y el estudio de la administración.

Nació en Adelaide, Australia, en 1880 y murió en 1949 en Guildford, Inglaterra. Mayo es conocido por ser uno de los primeros investigadores en estudiar el comportamiento humano en el lugar de trabajo y cómo éste afecta a la eficiencia y la productividad de la organización.



Sus investigaciones y teorías han tenido un impacto duradero en la administración y son consideradas una parte fundamental de la administración humana y la psicología organizacional. Mayo comenzó su carrera como profesor de filosofía en la Universidad de Queensland, Australia.

Sin embargo, su interés por la administración lo llevó a trabajar en el departamento de investigación social de la Universidad de Harvard en 1924. Allí, realizó una serie de investigaciones en la fábrica de electrónica Western Electric en Hawthorne, cerca de Chicago.

Estas investigaciones revolucionaron la forma en que se pensaba sobre la administración y sentaron las bases para el enfoque humanista en la administración.

El experimento de Hawthorne

La investigación de Mayo en Western Electric se centró en el efecto de la iluminación en la productividad de los trabajadores. Se esperaba que aumentar la luz en el lugar de trabajo aumentara la productividad de los trabajadores, pero los resultados fueron sorprendentes.

Mayo descubrió que la productividad de los trabajadores no aumentaba simplemente con un aumento en la iluminación, sino que también dependía de otros factores como el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales y la comunicación entre los trabajadores y la dirección.



Las principales teorías y conclusiones de Elton Mayo A partir de estas investigaciones, Mayo desarrolló la teoría de la “administración humanista”, que sostiene que el éxito

de una organización depende en gran medida de la satisfacción y motivación de sus trabajadores. Según esta teoría, los trabajadores no son meramente una fuerza de trabajo, sino que también son seres humanos con necesidades y deseos que deben ser satisfechos para mantener una alta motivación y productividad.



Mayo también desarrolló la idea de la “administración por grupo”, que sostiene que los grupos de trabajo son una parte importante de la organización y que su participación y colaboración pueden ser muy valiosas para el éxito de la organización.

La administración por grupo se basa en la creencia de que los trabajadores son una fuente importante de información y conocimiento y que su participación en la toma de

decisiones y en la resolución de problemas puede mejorar la eficiencia y la productividad de la organización.

Además, Mayo también hizo una contribución significativa al concepto de liderazgo. Él creía que los líderes deben ser capaces de motivar y apoyar a los trabajadores, y que la mejor manera de hacerlo es a través de un enfoque centrado en el ser humano. Mayo defendía que los líderes deben ser conscientes de las necesidades y deseos de los trabajadores y trabajar para satisfacerlos, lo que a su vez mejorará la motivación y la productividad de los trabajadores.



La influencia duradera de Elton Mayo Las ideas y teorías de Mayo sobre la administración humanista y la administración por grupo tienen una influencia duradera en la administración moderna. Muchas empresas adoptan enfoques humanistas en la administración, y la importancia del liderazgo centrado en el ser humano y la participación de los grupos de trabajo sigue siendo reconocida en la actualidad.

En resumen, el aporte de Elton Mayo a la administración fue revolucionario. Su investigación en la fábrica de Western Electric sentó las bases para el enfoque humanista en la administración y su teoría de la administración por grupo sigue siendo relevante en la actualidad. Además, su trabajo sobre liderazgo centrado en el ser humano ha sido una fuente de inspiración para muchos líderes empresariales y ha tenido un impacto duradero en la forma en que se piensa sobre el liderazgo en la administración.

El legado de Mayo sigue siendo relevante hoy en día y su influencia en la administración es innegable.

CONCEPTOS ADICIONALES ENFOCADOS ESPECÍFICAMENTE EN EL DESARROLLO DE SOFTWARE DENTRO DEL MARCO DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y SOCIOLOGÍA

INDUSTRIAL TIPO AGILE Y SCRUM:

En el desarrollo de software, se aplican metodologías ágiles como Scrum para gestionar proyectos de manera eficiente y flexible. Los equipos Scrum se organizan en ciclos de trabajo cortos llamados "sprints", donde colaboran de manera autónoma para lograr objetivos específicos en un período de tiempo determinado.

GESTIÓN DEL TALENTO EN TI:

Las empresas de tecnología enfrentan desafíos únicos en la gestión del talento, como la escasez de habilidades técnicas especializadas y la alta demanda de profesionales en el campo. Las estrategias de reclutamiento, retención y desarrollo de talento son fundamentales para asegurar un equipo de desarrollo de software competente y motivado.

CULTURA DEVOPS:

La cultura DevOps promueve la colaboración estrecha entre los equipos de desarrollo de software y operaciones de TI para acelerar la entrega de software de alta calidad. Fomenta la automatización, la comunicación transparente y la responsabilidad compartida para mejorar la eficiencia y la fiabilidad del proceso de desarrollo y despliegue.

GESTIÓN DEL CAMBIO:

En un entorno de desarrollo de software, los cambios son inevitables debido a la evolución de las tecnologías, los requisitos del cliente y las demandas del mercado. La gestión del cambio se enfoca en facilitar la transición suave de nuevas prácticas, herramientas o procesos para minimizar la resistencia y maximizar la adopción por parte del equipo.

EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y PERSONAL:

El desarrollo de software a menudo implica plazos ajustados y horarios de trabajo prolongados, lo que puede afectar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados.

Las empresas deben promover políticas de bienestar que fomenten un ambiente de trabajo saludable y apoyen el bienestar físico y emocional de sus empleados.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:

La evaluación del desempeño en el desarrollo de software puede basarse en métricas objetivas como la velocidad de entrega, la calidad del código y la satisfacción del cliente. Es importante que las evaluaciones sean justas, transparentes y orientadas al desarrollo profesional para impulsar la mejora continua del equipo.

CONCLUSIONES

La Escuela de Administración de Personal y Sociología Industrial proporciona herramientas y perspectivas valiosas para entender y mejorar las dinámicas en el lugar de trabajo. Al aplicar los principios y conceptos de esta disciplina, las organizaciones pueden promover un ambiente laboral más saludable, productivo y equitativo para todos sus miembros.