



**Nombre del alumno: Zulema
Guadalupe Kanter Moreno**

**Nombre del profesor: Mtra. Sandra
Daniela Guillén Pulido**

Maestría: en Administración

**Materia: Administración de Recursos
Humanos**

Nombre del trabajo: Ensayo

LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PRESENTACIÓN

Dentro de la administración de una empresa se encuentra el área de recursos humanos que es el departamento en la cual su función tiene una gran importancia para la organización, por lo tanto dará pauta a que se hable del éxito que tendrá, ya que de esta consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación. Y por medio de esta busca encontrar un buen control en técnicas para promover el desempeño eficiente en el personal de la empresa.

Como también la Administración de Recursos Humanos consta de aquellas actividades planteadas a desempeñar y debe organizar a las personas necesarias, busca construir y mantener un entorno de calidad para preparar mejor la fortaleza de trabajo en los logros de los objetivos y el desempeño operativo de la empresa.

El departamento de recursos humanos le ha dado una gran aportación en las empresas que actualmente toda empresa la tiene, ya sea, interno o externo de la organización.

DESARROLLO

Partiendo de este conocimiento podemos aproximarnos a lo que se entiende por gestión de administración de los recursos humanos. Gestión, es la acción y efecto de gestionar: en el contexto empresarial, gestionar puede ser comprendida como la realización de acciones encaminadas a la adquisición de un beneficio para la organización; es el conjunto de actividades ejecutadas por sus miembros para alcanzar los objetivos tanto personales, empresariales como sociales. La adecuada gestión en la administración de los recursos humanos es determinante para lograr un armonioso clima laboral, de ella depende la actitud ante el trabajo y la permanencia de los empleados.

Para que el área de recursos humanos este completa esta debe contar con: reclutamiento de personal, selección, diseño, descripción y análisis de cargos, evaluación del desempeño humano, compensación, beneficios sociales, higiene y seguridad en el trabajo, entrenamiento y desarrollo del personal, relaciones laborales, desarrollo organizacional, base de datos y sistemas de información y auditoría.

Todo esto con el fin de tener un mayor control y conocimiento de lo que se busca para tener una mayor calidad, ya que esto es fundamental dentro de las funciones de la empresa, para que de esta manera alcanzar los objetivos individuales con relación directa o indirecta del trabajo que se realiza en la empresa.

Dentro de esto se le ha atribuido a Frederick Taylor una de las piezas claves en la administración en recursos humanos ya que el dentro del taylorismo y su teoría sobre la administración científica la cual la basa en cuatro principios básicos los cuales son: planeación, el principio de preparación, principio del control del trabajo y el principio de la ejecución.

También otro de los autores que da su aporte en la administración de recursos humanos fue Adalberto Chiavenato el cual hace la referencia de las tareas fundamentales para esta área los cuales son: provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo, seguimiento y control.

Así mismo, el autor Gary Dessler, afirmó que la administración de recursos humanos hace referencias a los ámbitos políticos y en las prácticas para cumplir con aspectos como el análisis de los puestos, planificación de las necesidades y reclutamiento a candidatos para los puestos, selección a los candidatos, orientación, capacitación, administración de los sueldos, evaluación del desempeño, comunicación, desarrollo, etc.

Aunque muchos autores hablan y describen de muchas maneras a la administración en recursos humanos todos llegan a la misma conclusión en conceptualizarlos como conjunto de conocimientos, experiencias, motivaciones, habilidades, capacidades, competencias y técnicas que poseen y pueden aportar las personas a una organización, dividiendo en factor de ventaja competitiva más importante en la actualidad, siendo el principal elemento de toda organización, que garantiza el funcionamiento de las diversas áreas de la empresa, está siempre debe estar en una empresa y que es una gran herramienta para esta la cual tiene muchas aportaciones y estrategias.

También dentro de esta se encuentra la naturaleza de la fuerza de trabajo, la cual hace referencia a las capacidades que se tienen, es decir, capacidades físicas y mentales para realizar las actividades o también realizar el FODA o durante la entrevista hacer preguntas sobre esto.

Así mismo, dentro del departamento de recursos humanos es el encargado de tener y elaborar el contrato laboral donde haga las menciones del procedimiento de las obligaciones y derechos que tendrán los empleados y el empleador, además esta debe basarse en las leyes de la constitución y estar redactado claramente para evitar cualquier conflicto en ambas partes.

De esta manera se creara un buen ambiente en el trabajo ya que estos tendrán conocimiento de lo que puede y lo que no puede hacer.

CONCLUSIÓN

Para todas las empresas es fundamental que se tenga el departamento con el área de recursos humanos o también como actualmente se le ha llamado talento humano, ya que por medio de esta se debe conocer ciertos requisitos indispensables en la que busquen que la persona sea apta para ese puesto y en el momento de contratar o selección de personal que son el principal activo de una empresa, es un conjunto de conocimientos, experiencias, motivaciones, conocimientos, habilidades, capacidades, competencias y técnicas que poseen y pueden aportar las personas a una organización para garantizar el funcionamiento de las diversas áreas de la empresa.

Es por lo que cuando en la empresa solicita “ayuda” en la contratación de nuevos colaboradores al área de recursos humanos este debe de dar una descripción general de como es el área y de que actividades este debe realizar para que cuando se hagan las entrevistas y las pruebas psicométricas se contrate al más adecuado y que ven el cumplirá las expectativas del cargo.

Además para esto el reclutador debe pedir al aspirante o candidatos para el trabajo que este realice su FODA (Fortaleza, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) para conocerlo y saber que tanto se conoce este mismo.

Bibliografía

- <https://www.gestiopolis.com/administracion-de-recursos-humanos-como-funciona/>
- <https://www.occ.com.mx/blog/funciones-de-recursos-humanos/#:~:text=Hoy%20en%20d%C3%ADa%20los%20recursos,fin%20de%20aumentar%20su%20productividad.>
- <https://economipedia.com/definiciones/recursos-humanos-rrhh.html>
- <https://superrheroes.sesametime.com/frederick-taylor-y-los-rrhh/#:~:text=Frederick%20Taylor%2C%20conocido%20como%20el,y%20formaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica%20de%20empleados.>
- Antología 1
- Diapositivas