



**Nombre del alumno: Fabiola Briseida Cameras
Alfonzo**

**Nombre del profesor: Dra. Sandra Daniela
Guillen Pulido.**

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: Administración de Recursos Humanos

Grado: 1° Cuatrimestre

Grupo: MAD01SSC1020-A

La administración de los recursos humanos, tiene sus inicios en la revolución industrial en el siglo XX, en donde detonó el cambio en la administración en general, a este movimiento se le conoció como Relaciones industriales, siendo esta una actividad mediadora entre las organizaciones y las empresas para minorar el conflicto que existía entre los objetivos de la empresa y los objetivos individuales de los empleados, durante este en donde surgieron cambios en los procesos, ya que, debían ser más eficientes y precisos, por ello, determinaron incluir maquinaria. El recurso humano pasó a ser considerado “reemplazable por una máquina”, sin embargo, le personal tuvo que adaptarse y actualizarse en cuanto al manejo de nuevas herramientas, así como también la eficiencia para cumplir con los objetivos que le establecían en su área. Puesto que, era imprescindible enfocar su atención en identificar las funciones especializadas y diferenciarlas del resto, ya que, dependía de su nivel de adaptación a las nuevas tecnologías su permanencia en la empresa.

Las organizaciones están formadas por personas y dependen de ellas para alcanzar sus objetivos, hoy en día la administración de Recursos Humanos, ha tenido diferentes denominaciones como: relaciones laborales, relaciones humanas, capital humano, administración estratégica de Recursos Humanos y hoy en día es común que se llame Gestión de Talento Humano. Todos los términos son correctos, al referirse a esta parte de la administración que se encarga de una parte que juega un papel muy importante y difícil a la vez, por lo complejo que puede llegar a ser el ser humano.

En la actualidad la ARH, no solo se enfoca en el reclutamiento, selección y contratación del personal, sino también en la actualización del personal en temas de relevancia que puedan ayudar a mejorar su desempeño dentro de la empresa.

El departamento de RH, es el primer contacto con las personas que se postulan para un puesto vacante, es quién tiene la facultad de realizar las pruebas necesarias para saber si es un personal apto para desempeñar las funciones que se requieren en el área que se asignará. Dentro de las herramientas que puede utilizar como apoyo, se encuentran las evaluaciones psicométricas, que aportan información importante sobre el aspecto psicológico, analítico, capacidad de resolver problemas, toma de decisiones, medir su nivel de liderazgo, entre otros aspectos que se toman en cuenta, sin embargo, no todas las empresas disponen de esta útil herramienta. Por lo tanto, se basan en la información que



obtiene en el curriculum vitae, la experiencia que el personal tenga de sus empleos anteriores, aunado a esto se realiza una entrevista laboral, que no es más que el cuestionamiento en algunos temas importantes y se exponen situaciones para identificar el nivel de acción que este pueda implementar, esto nos da un panorama y nos permita conocer su FUERZA DE TRABAJO.

La fuerza de trabajo, hace referencia a la capacidad física y mental (esto incluye habilidades y/o aptitudes), que posee el personal que se desea contratar. Medir la fuerza de trabajo es necesario, ya que, debemos de tomar en cuenta si el personal tiene capacidad de adaptación, si tiene iniciativa, si se identifica con los valores de la empresa.

Dentro de la contratación también surgen otros factores que deberá tomar en cuenta: que es el uso de las tecnologías, es decir, debe tomar en cuenta a las nuevas generaciones y jubilar la parte de empleados que llevan muchos años de antigüedad laborando para la empresa, por lo que, debe hacer un equilibrio a la hora de realizar estos cambios.

En la actualidad, algunas organizaciones se ven en una situación complicada, ya que, para que una empresa crezca, tiene que estar a la vanguardia en tecnologías, esto puede ser una desventaja en las organizaciones que la mayoría de su personal tiene cierta edad, la cual no está actualizada en el tema de lo digital o manejo de equipos industriales innovadores.

Las empresas están pasando por una etapa de transición de una generación de los considerados “BABY BOOMERS” (nacidos de 1945 a 1964) y “Generación X” (nacidos de 1965 a 1981) que representan una parte importante de la población que se ha formado y desarrollado junto con las organizaciones, muchos de ellos pertenecen a la empresa desde su fundación. A ellos se les considera como generaciones de personas que han experimentado cambios tecnológicos como el uso de la computadora, celulares inteligentes, tarjetas de crédito, maquinaria con operaciones digitales, facturación, correo electrónico, entre otros. Esta parte del recurso humano, cuenta con el límite de la edad que se permite para contratar a un personal, por lo tanto, se sienten amenazados con la llegada de una nueva generación que es la “Generación Y o Millennials” (nacidos de 1982 a 1994), la cual está conformada por personas que crecieron con el uso de las tecnologías que conocemos el día de hoy, mismos que han sido considerados una generación débil, ya que, se supone que no cuentan con la experiencia ni los conocimientos necesarios para poder aspirar a un puesto importante.



Sin embargo, las organizaciones deben considerar ambas partes, por lo que, deben conservar la parte de experiencia que aportan los empleados de mayor antigüedad y la parte que aún no cuenta con mucha experiencia en el ramo, pero que cuenta con estudios más actualizados, que pudieran aportar ideas innovadoras y dar un giro importante a las empresas.

Cabe mencionar que todos los empleados están protegidos en las organizaciones por la ley. Son leyes que se encargan de vigilar y cuidar sus intereses, dando a conocer sus derechos y obligaciones. La ley que ampara de manera general a todo tipo de empleado es el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Pero según las actualizaciones y al surgimiento de diferentes situaciones se vieron en la necesidad de crear una propia ley, que incluye de manera detallada todos los aspectos en los que el empleado pudiera estar vulnerable, es el caso de la Ley Federal del Trabajo que fue creada en 1931 y es una regulación del artículo 123 constitucional. Gracias a ello surge la contratación y las prestaciones a las cuales todos como empleados tenemos derecho.

Todas las organizaciones deben de respetar los derechos de los trabajadores, pero también deben proporcionar a ellos los medios para que puedan desarrollar las tareas encomendadas y estos puedan ayudar a las empresas al logro de los objetivos deseados, de igual forma, se considera que la empresa debe mantener un ambiente laboral armonioso, agradable, cordial, colaborativo, respetuoso y cálido, que ofrezca una sensación de tranquilidad y por consecuencia esto propicia motivación y un mejor desempeño para el logro de los objetivos específicos de cada área.

Por otro lado, la planeación de recursos humanos nos habla de la estructura y diseño de un puesto de trabajo, desde el nombre del puesto que debe ser claro y entendible para que puedan identificar de que área se trata y las funciones que este desarrolla, así como la descripción del puesto, sus objetivos, sus funciones, su jerarquía, su relación con otros puestos para su correcto desempeño, también engloba los reglamentos y programación de trabajo, así mismo de establecer los requerimientos del personal y el perfil idóneo para este puesto.

“Mientras la descripción de puestos es un simple inventario de las tareas o responsabilidades que desempeña el ocupante de éste, el análisis de puestos es la revisión comparativa de las exigencias (requisitos) que esas tareas o responsabilidades



le imponen. Es decir, cuáles son los requisitos intelectuales y físicos que debe tener el ocupante para desempeñar exitosamente el puesto, cuáles son las responsabilidades que el puesto le impone y en qué condiciones debe ser desempeñado.” Idalberto Chiavenato.- Administración de Recursos Humanos pág. 228.

El análisis de puestos tiene diferentes enfoques, puesto que, para los directivos de una organización el análisis y la descripción representan la posibilidad de conocer todo a detalle, desde las obligaciones y características de cada puesto, sin embargo, desde el enfoque de un supervisor, este debe conocer con certeza las labores encomendadas al personal a su cargo basándose de una herramienta que pueda permitirle medir con cierta precisión el orden y los elementos que lo integran para poder exigir el cumplimiento de obligaciones. Por otro lado, desde el enfoque del trabajador, le permitirá realizar mejor y con mayor facilidad sus labores si conoce a detalle cada una de las operaciones que la conforman.

En conclusión, el departamento de Recursos Humanos es fundamental ya que tiene que elegir al personal idóneo para la colaboración de la organización y que este pueda alcanzar sus objetivos a través del buen desempeño de este, al igual, el departamento debe coordinar numerosas actividades, manejar datos confidenciales y la contratación y despido de los empleados. A medida que la organización crece, necesitará crecer de igual forma el personal que integra la misma, por lo tanto, implica un mayor manejo en recurso humano.

