



**Ensayo Administración de los Recursos
Humanos**

Alejandro de Jesús Sanchez Rosas

Universidad del Sureste

Administración de Recursos Humanos

Mtra. Sandra Daniela Guillen Pulido



Comitan de Dominguez, Chiapas a 28 de Noviembre de 2020.

Introducción

A lo largo de la historia, se ha dado una **evolución de los recursos humanos** desde un concepto más artesanal donde el entrenamiento de las habilidades manuales fueron organizadas para mantener suficiente cantidad de trabajadores artesanales, a un modelo enfocado más en principios organizacionales y de relaciones humanas, donde se enfatiza el hecho de que los empleados de una organización necesitan ser entendidos para que puedan sentir-se satisfechos y productivos, todo ello con un enfoque donde se estudia la organización total y no solo el individuo. En este sentido se dirigen las nuevas teorías sobre comportamiento y gestión de personas, bajo un objetivo de mayor productividad y fidelización de los empleados basado en su integración con la organización.

Los Recursos Humanos tienen casi dos siglos de historia. Por tanto, es difícil resumir en poco espacio los hitos más importantes que han dado lugar al concepto que ahora conocemos. Aun así, nos hemos arriesgado a hacerlo y te proponemos que eches un vistazo a cinco de ellos y a sus principales avances.

Hay que entender que las modificaciones relacionadas con la historia del hombre, con el factor laboral y más concretamente con los RRHH, han evolucionado a lo largo del tiempo, dando lugar a lo que actualmente se aplica en la mayor parte de las empresas. Es necesario conocer levemente como se ha llegado a esta situación y para ello nos gustaría recordar las influencias más importantes que el mundo de la gestión empresarial y los RRHH hemos podido observar en los últimos siglos, haciéndonos una idea global de cómo se ha llegado a lo que vemos en la actualidad.

Desarrollo

La Administración de Recursos Humanos, hoy día, constituye una de las ramas más importantes de las modernas ciencias administrativas, es un proceso técnico – administrativo que incide en el éxito o en el fracaso de una organización, sea pública o privada, ya que de su aplicación efectiva y eficiente dependerá la calidad de bienes o servicios que se pueda producir.

La Administración de Recursos Humanos es una disciplina relativamente joven, no obstante, en las últimas décadas ha adquirido una trascendental importancia para la consecución de los objetivos en el proceso de desarrollo nacional.

El término “gestión de recursos humanos” se ha utilizado comúnmente durante los últimos diez o quince años. Antes de eso, el campo era generalmente conocido como “administración de personal”. El cambio de nombre no es meramente cosmético.

La administración de personal, que surgió como un campo claramente definido en la década de 1920 (al menos en los EE. UU.), Se refería en gran medida a los aspectos técnicos de contratar, evaluar, capacitar y compensar a los empleados, y era una función muy “personal” en la mayoría de las organizaciones.

El campo normalmente no se enfoca en la relación de las prácticas de empleo dispares con el desempeño general de la organización ni con las relaciones sistemáticas entre dichas prácticas. El campo también carecía de un paradigma unificador.

La gestión de recursos humanos (HRM), también llamada gestión de personal, consiste en todas las actividades emprendidas por una empresa para garantizar la utilización efectiva de los empleados hacia el logro de objetivos individuales, grupales y organizacionales.

La función de gestión de recursos humanos de una organización se centra en las personas de la administración. Consiste en prácticas que ayudan a la organización a tratar eficazmente a sus empleados durante las diversas fases del ciclo de empleo, incluidos el alquiler previo, la contratación de personal y la contratación posterior. La fase previa al alquiler implica prácticas de planificación.

Las Naciones Unidas manifiestan: “Exigencia principal en el sector público es, por tanto, la Administración de Recursos Humanos, puesto que la eficacia en la gestión de los negocios públicos depende primordialmente de la capacidad de las personas empleadas por el Estado. El mejoramiento de la organización y de los métodos y procedimientos resultará ineficaz si el personal correspondiente no reúne las debidas condiciones de competencia. Cualquier plan de reforma administrativa necesita inexcusablemente, para lograr resultados satisfactorios, ir acompañado de una actitud y una acrecentada aptitud por parte de los funcionarios públicos. La Administración de Recursos Humanos debe tener la más alta prioridad en cualquier programa de reforma administrativa. Un personal competente es la condición sine qua non de un servicio público eficaz”.

Se podría afirmar que la Administración de Recursos Humanos reviste especial importancia en la gestión de la organización pública o privada, ya que la óptima utilización de los recursos financieros, materiales y tecnológicos, depende de la capacidad y sentido de colaboración del personal. Además, en el caso del sector público, los egresos que le corresponden al estado son significativos, importante será entonces utilizar convenientemente los recursos humanos.

Si la Administración de Recursos Humanos, tiene como finalidad alcanzar la máxima productividad y la máxima satisfacción de los recursos humanos que trabajan, se hace implícita la definición de dos grandes objetivos; el uno frente a la institución pública o privada y el otro frente al empleado.

En toda empresa u organización, existe un departamento de recursos humanos que es el que se va encargar de la administración, reclutamiento y dirección de los mismos.

La **función de recursos humanos** consiste en lograr seis propósitos esenciales.

- a) Definir qué personal es el que requiere la organización.
- b) Reclutar y contratar a las personas más adecuadas para la empresa.
- c) Retener y lograr la permanencia de los mejores individuos en la organización.
- d) Conseguir que los trabajadores contribuyan a los objetivos de la empresa.
- e) Remunerar y retribuir a las personas por sus aportaciones.
- f) Lograr una mayor autorrealización del personal en su trabajo.

La primera está relacionada con el ciclo de las personas en una organización: selección, reclutamiento, entrenamiento, promoción, etcétera, y todas las actividades que impliquen

administrar las tareas y las responsabilidades de las personas. Este trabajo se concentra en el departamento de recursos humanos o de administración de personal. La administración de recursos humanos se puede dividir en dos grandes áreas: la administrativa y la directiva.

La tarea directiva está relacionada con la “dirección” de los empleados: motivación, supervisión, conducción, integración y desarrollo del personal. Esta tarea es responsabilidad de todos y cada uno de los jefes.

A través de un proceso científico de selección, identificará a los individuos que reúnan las mejores condiciones en términos de: inteligencia, conocimientos, experiencia, habilidades y destrezas.

Por otro lado, la Administración de Recursos Humanos también se encargará de identificar al elemento humano que aparte de tener conocimientos, tenga un gran sentido de colaboración.

De nada serviría contar con recursos humanos capaces, si es que estos no tienen la voluntad suficiente para ejercitar sus tareas y responsabilidades.

Conclusión

En resumen, una gestión técnica de Recursos Humanos contribuirá a mejorar la productividad de la Administración Pública y la satisfacción laboral de sus colaboradores.

El contexto de la administración de recursos humanos lo conforman las personas y las organizaciones. Las personas pasan buena parte de su vida trabajando en organizaciones, las cuales dependen de ellas para funcionar y alcanzar el éxito. Por una parte, el trabajo requiere los esfuerzos y ocupa una buena cantidad del tiempo de las vidas de las personas, quienes dependen de aquél para su subsistencia y éxito personal. Separar la existencia de las personas de su trabajo es muy difícil, por no decir casi imposible, dada la importancia o el efecto que éste tiene para ellas. De modo que las personas dependen de las organizaciones en las que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. La posibilidad de crecer en la vida y de tener éxito depende de que se crezca dentro de las organizaciones. Por otra parte, las organizaciones también dependen, directa e irremediablemente, de las personas para operar, producir sus bienes y servicios, atender a sus clientes, competir en los mercados y alcanzar sus objetivos globales y estratégicos. Por supuesto, las organizaciones jamás existirían sin las personas que les dan vida, dinamismo, energía, inteligencia, creatividad y racionalidad.

En realidad, las dos partes dependen una de la otra. Es una relación de mutua dependencia que proporciona beneficios recíprocos, una larga simbiosis entre las personas y las organizaciones. Las organizaciones se caracterizan por su increíble heterogeneidad, pueden ser industrias, comercios, bancos, financieras, hospitales, universidades, tiendas, prestadores de servicios, etc. Pueden ser grandes, medianas y pequeñas, en cuanto a su tamaño, así como pueden ser públicas o privadas respecto a su propiedad. Casi todo lo que necesita una sociedad es producido por organizaciones. Vivimos en una sociedad de organizaciones, nacemos, aprendemos, nos servimos, trabajamos y pasamos la mayor parte de nuestras vidas dentro de ellas. Por tanto, las organizaciones y las personas representan el contexto donde se sitúa la administración de recursos humanos. En resumen, las organizaciones están constituidas por personas y dependen de ellas para alcanzar sus objetivos y cumplir sus misiones

Bibliografía

- Antología de la Administración de Recursos Humanos.
- Matthies, Leslie H. Recursos humanos en el diseño de sistemas administrativos.
- Ulrich, Dave. El futuro de la dirección de recursos humanos.