



**Nombre del alumno: Alejandra Mercedes Bastard Mazariego**

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

**Maestría: en Administración**

**Materia: Administración de Recursos Humanos**

**PASIÓN POR EDUCAR**

**Nombre del trabajo: Ensayo “Importancia de la Administración de Recursos Humanos”**

## IMPORTANCIA DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

En el estudio de la administración como parte de nuestra formación como maestrantes y sobre todo al estar día a día relacionados con esta ciencia en nuestro campo laboral, es fundamental comprender todo lo relacionado con la misma, por lo tanto, es vital valorar la importancia de los recursos humanos en la empresa, así como su correcta administración con el fin de lograr el óptimo desempeño de las personas y la organización. El presente ensayo hace hincapié en poder identificar todos los criterios a considerar dentro de la administración de los recursos humanos, destacando su importancia dentro de la empresa.

Dicho lo anterior, se entiende por recurso humano a todas las personas con las que cuenta una organización para poder llevar a cabo sus actividades de manera correcta y por ende la administración de recursos humanos es la utilización y coordinación de las personas como recurso para el logro de los objetivos de la organización.

Contar con un Departamento de Recursos Humanos es crucial para el éxito de una empresa y puede ser el recurso más importante para mejorar y mantener a los empleados motivados, siendo una de sus principales tareas mantener a la empresa provista y dotada de recursos humanos, en caso de requerirse nuevo personal o por rotación del mismo. Entre sus principales funciones destacan: empleo, capacitación y desarrollo, motivación y mantenimiento del personal (Antología UDS, 2020, p. 09).

Ahora bien, toda empresa para alcanzar el éxito debe tener en claro la importancia del factor humano dentro de la misma pues esto será la clave para poder tener una ventaja competitiva, hoy en día es importante considerar que se debe brindar al trabajador un ambiente en el que se pueda desarrollar con positivismo, compromiso, flexibilidad y alegría, que les permita desarrollar sus capacidades o fuerza de trabajo, que se sientan atraídos y quieran quedarse y comprometerse, desarrollando con eficiencia sus actividades asignadas y por ende se obtendría una productividad satisfactoria. El ambiente laboral es uno de los factores fundamentales en el desarrollo de una empresa. Por ello, es preciso prestar atención a todos los elementos que contribuyen y pueden perjudicar su bienestar. Hoy en día, las personas tienen muy en cuenta su autorrealización, que ocurre por trabajar en el ámbito que les gusta y les apasiona, desarrollar su labor de manera correcta lo que los enriquece como persona y poder contar con un buen clima laboral para realizar sus labores diarias. Todos estos aspectos adquieren especial relevancia en el momento en que la persona se involucra en alcanzar su



felicidad laboral. De este modo, los directivos de las empresas deberían realizar un seguimiento de las relaciones laborales generadas, los problemas o conflictos laborales que se hayan podido producir y otras cuestiones que pudieran crear un mal ambiente laboral en la organización. Las consecuencias de tener un negativo ambiente laboral son perjudiciales para la empresa y repercuten en su correcto desarrollo. Por lo tanto, es preciso que los directivos se enfoquen en garantizar el bienestar emocional de su personal, porque la felicidad de estos no solo depende del sueldo que perciben, sino también del estado del entorno en el que desarrollan sus tareas.

Otro aspecto importante por considerar dentro del análisis de la administración de los recursos humanos es la planeación, la necesidad de planear en las organizaciones es tan clara y grande, que es difícil encontrar alguien que no esté de acuerdo con ella. Pero es aún más difícil aplicar los procesos de planeación en el recurso humano de las organizaciones, si no se cuenta con las técnicas necesarias para hacerlo. El proceso de planeación de recursos humanos es un flujo de actividades y acciones por el cual, la dirección general asegura el número suficiente del personal idóneo, en el lugar adecuado y en el momento oportuno (Antología UDS, 2020, p. 26).

El propósito de la planeación es utilizar los recursos humanos con tanta eficacia como sea posible, donde y cuando se necesiten, a fin de alcanzar las metas de la organización. Es una estrategia para atraer, mejorar y conservar los recursos humanos en una empresa, la cual contiene la necesidad de evaluar los recursos humanos actuales, proyectar los requerimientos laborales futuros y asegurar la disponibilidad de los recursos laborales cuando se necesiten. La correcta planeación de recursos humanos permite al departamento de personal suministrar a la organización el personal adecuado en el momento adecuado. Por ello se convierte en una actividad vital y de gran prioridad.

La planificación de recursos humanos es importante porque influye sobre prácticamente todas las demás actividades de recursos humanos. Entre ellas se tiene: el diseño de puestos, que se deriva del análisis de puestos, el cual es un proceso de organización del trabajo que tiene como objetivo fundamental estructurar los elementos, obligaciones y tareas de los puestos de una organización, tomando en cuenta el contenido, requisitos, responsabilidades, condiciones, calificaciones y recompensas de los ocupantes, para lograr que el desempeño de los puestos ocupe un lugar en la oferta de valor que se desea brindar al cliente. De igual manera, se encuentra el análisis de puesto que se mencionó anteriormente, el cual es importante para



adentrarse en la planificación de los recursos humanos y poder determinar los perfiles de las personas necesarias, se precisa tanto de las descripciones como de las especificaciones de los puestos de trabajo existentes en la empresa o de nueva creación. Su objetivo es determinar las características de la persona que ocupará el cargo, con base en una descripción y conocimiento previo de las funciones a desarrollar. Así, por ejemplo, para determinar con exactitud los requisitos que deben cumplir los interesados en una oferta laboral, el empleador debe conocer las necesidades del área o departamento que la solicita. Con base en estas especificaciones se detectarán las responsabilidades que el puesto asignará sobre quien lo ocupe y podrá elaborarse una lista detallada de actividades que deberán realizar los candidatos a cubrirlo. De lo contrario, es probable que se solicite un perfil inadecuado, o que incluso se contrate a alguien que no ofrezca los resultados deseados.

Así mismo, para mantener una buena competitividad y desempeño la empresa también debe considerar ciertas tendencias esto como parte del proceso evolutivo, pues una organización no debe permanecer en el retroceso y se debe de tener siempre una visión por la modernización y actualización constante. Dentro de estas tendencias como bien menciona la Antología UDS (2020, pp.15-19) podemos identificar inicialmente a la globalización, una mayor globalización significa más competencia, y más competencia significa mayor presión para buscar ser de clase mundial y expandirse, dando mayor presencia y alcance a sus productos. La segunda tendencia es la tecnología, pues los constantes avances en este rubro son indispensables a considerar para mantener un proceso productivo actualizado, optimizar los recursos, tiempo y mano de obra a través de la utilización de herramientas tecnológicas y digitales que en muchas ocasiones facilitan las actividades. La tercera tendencia es la naturaleza del trabajo, la cual va de la mano con la tecnología ya que ha cambiado de manera radical la fuerza de trabajo pues todo se ha mecanizado. También se encuentra la tendencia de empleos en los servicios ya que no solo se debe considerar los empleos generados en industrias productoras de bienes, sino también las de servicios. El outsourcing o subcontratación es otra de las tendencias competitivas, la cual se fundamenta en realizar una externalización de las actividades de la organización, contratando a otra empresa que tenga los medios y recursos para encargarse de realizar las actividades o procesos que no puede hacer la empresa.

Otra de las tendencias es el capital humano el cual se refiere a los conocimientos, la educación, la capacitación, las habilidades y la destreza de los colaboradores de una



organización, por lo que es vital contar con el personal adecuado en cada uno de los puestos y lograr que trabajen de manera comprometida. Por otro lado, las tendencias demográficas y de la fuerza laboral hacen más complicada la labor de encontrar al personal adecuado para ocupar un puesto y que cuente con las capacidades necesarias, hay empresas que, por ejemplo, están recurriendo a personal jubilado para conservar su fuerza de trabajo y su experiencia. Actualmente, es muy común escuchar temas referentes a la generación millennial o generación Y, la cual es otra de las tendencias, pues los jóvenes de hoy en día vienen dotados de muchas habilidades tecnológicas pues se están desarrollando en una etapa de auge de la misma y fácilmente pueden hacer uso de las nuevas tecnologías lo cual representa a futuro una ventaja en el sector laboral.

Ahora bien, otro de los criterios a considerar en una buena administración de los recursos humanos, es todo el marco normativo laboral que se debe conocer a detalle, con esto nos referimos a todas las leyes y normas que regulan los derechos y obligaciones del patrón y los trabajadores. Las relaciones laborales en nuestro país son reguladas por diversos ordenamientos jurídicos que permiten a los empleadores y a sus empleados conocer, identificar y aplicar sus derechos y obligaciones estipulados en el contrato laboral, generando un adecuado ambiente de trabajo y a su vez evitando futuros conflictos. Es por ello que resulta indispensable abordar dichos ordenamientos jurídicos, siendo la base el artículo 123 Constitucional, que cita "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley". Así mismo también se encuentra la Ley Federal del Trabajo que establece los principios mínimos por los cuales se regirán las relaciones de trabajo. Además, se pueden encontrar también la Ley de Seguro Social (que brinda aseguramiento obligatorio al trabajador y garantiza el derecho a la salud), el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo y Normas Relativas; también se encuentra la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Ley de Sistemas de Ahorro para el Retiro (Antología UDS, 2020, pp. 19-25).

Como se pudo analizar, el abordar la importancia de los recursos humanos tanto de su administración y planeación es un tema muy extenso pues son muchos los criterios a considerar en su estudio pues su aplicación es de gran magnitud y relevancia en una organización. La Administración de Recursos Humanos es un importante rubro que debe ser estudiado y ejecutado dentro de las empresas por el área de Recursos Humanos. El éxito de



una compañía está en la calidad de su gente. La mayor parte de las personas están enfocadas en trabajar, formar parte de una organización y hacer del ámbito laboral parte de su vida. Los compañeros de trabajo son más frecuentados y tratados que inclusive la misma familia y como bien se mencionó es primordial un buen ambiente laboral. La administración de recursos humanos no existiría si no hubiera personas trabajando dentro de las organizaciones y esta es aplicable en todo tipo de empresas, sin importar si es micro, pyme o grande, el departamento de personal trabaja en un papel de gran importancia en actividades de contratación, capacitación y desarrollo de sus trabajadores con el fin de alcanzar los objetivos de la organización.

Para concluir, quisiera citar una frase de Elbert Hubbard, filósofo estadounidense, quien decía “Una máquina puede hacer el trabajo de cincuenta hombres normales, pero ninguna máquina puede hacer el trabajo de un hombre extraordinario”, por lo que el recurso humano es el factor clave para que una empresa tenga éxito y representa el motor para el funcionamiento de las diversas áreas de una empresa, nosotros somos el recurso más importante y básico de la empresa, somos los que desarrollamos día a día el trabajo en nuestra organización haciendo que la empresa esté en crecimiento constante.



## REFERENCIAS

- Antología UDS. UNIDAD I Y II. INTRODUCCIÓN. PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. (2020). En S. Guillén (Comp.), *Maestría en Administración, Materia Administración de Recursos Humanos* (pp. 07-47). Universidad del Sureste.
- Gómez, P. (03 de septiembre del 2019). *La importancia de los Recursos Humanos en la empresa*. Recuperado de <https://blog.aitana.es/2019/09/03/importancia-recursos-humanos-empresa/>

