



Nombre de alumno:

Ana Gabriela Villafuerte Aguilar

Nombre del profesor:

DRA. SANDRA DANIELA GUILLÉN PULIDO

Nombre del trabajo:

ENSAYO UNIDAD I Y II

Materia: ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Grado: 1er Cuatrimestre

PASIÓN POR EDUCAR

Grupo: Único

Maestría: Administración

Comitán de Domínguez Chiapas a 27 de noviembre del 2020

INTRODUCCIÓN

Como parte de una empresa u organización es de vital importancia el correcto manejo del personal, quienes son la base de la activa y de desarrollo productivo de la empresa, que permitirán dar resultados eficaces y eficientes.

Por lo tanto, la Administración de Recursos Humanos, va dar pie a que se hable del éxito de la empresa, misma que consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.

Con el firme propósito de mantener a las personas en la organización, realizando su trabajo con el mejor empeño, es decir dando el máximo de sí, con una actitud positiva y favorable.

Y para ello es importante que durante el proceso de selección del personal, se tome en cuenta de forma detallada los requerimientos de los recursos humanos, atrayendo a los candidatos idóneos, evaluando la potencialidad física y mental de los solicitantes, así como su aptitud para el trabajo, utilizando para ello una serie de técnicas, como la entrevista, batería de pruebas (psicométricas) y los exámenes médicos necesarios, con base al desempeño o función que se espera del o candidata al puesto.

El Departamento de Recursos Humanos de una empresa busca que las estrategias y políticas que usa cada departamento sean las más adecuadas, y en todo caso funge como asesoría y consultaría de cada departamento. Este es un departamento que une de la manera más eficiente los Recursos Humanos.

Pero es importante aclarar que el hablar de la administración de Recursos Humanos, no es nuevo, y mucho menos que inicie en esta época, por lo tanto esto se remonta mucho más atrás de la época contemporánea que se está viviendo, en donde la tecnología viene a sustituir a la mano de obra.

Y haciendo historia se puede encontrar a nivel internacional diversas formas de procedimientos en la administración de los Recursos Humanos, por ejemplo que en 1550–1566 Egipto establece un régimen de servicio civil antes de nuestra era, pero realizando la revisión detallada hacia mucho más atrás se encuentra que en el año 462- 430 Grecia establece una compensación de ciertos servidores en busca de la estabilidad y Continuidad de servicios estatales.

Los especialistas intentaban capacitar o volver a capacitar a los trabajadores para hacer que estos dos elementos organizacionales estuvieran en concordancia.

En el siglo XX se incorpora todos los conocimientos de la ciencia y tecnología a la administración, así se inicia el movimiento de la “Administración Científica” o taylorismo.

Mejorar la eficiencia, favoreciendo la capacitación y especialización, hizo más necesaria la creación de departamentos especializados de gestión de personal.

Robert Owen fue uno de los precursores de la teoría científica de administración, administró varias fábricas de hilados en New Lanark, Escocia, a principios del siglo XIX. Las condiciones de trabajo y de vida eran deficientes, hombres mujeres y niños hasta de cinco o seis años trabajaban hasta catorce horas diarias, seis días a la semana; los salarios eran bajos, había hacinamiento y pobreza. Owen desempeñó el rol de “Reformador”, construyó viviendas, puso bazar en la compañía, redujo la jornada laboral a diez horas y media y se negó a contratar niños menores de diez años. Invirtió en las “máquinas vitales”, calificó su rendimiento, fomentaba el orgullo y promovía la competencia.

Frederick W. Taylor (1856–1915) basó su teoría en el análisis de tiempos y movimientos en la línea de ensamble. Dividió cada tarea en sus componentes y diseñó los más rápidos y mejores métodos para llevarlos a cabo. Aumentó el pago de acuerdo a la productividad. Disminuyó la jornada laboral a ocho horas y media e introdujo periodos de descanso.

Henry Gantt (1861–1919) Evaluó al personal y creó la gráfica del cronograma de actividades, Gráfica de Gantt.

Los esposos Gilbert, escribieron la “psicología de la Administración”, estudiaron la fatiga y el movimiento y el bienestar del personal. Fin supremo era ayudar a los trabajadores a alcanzar su pleno potencial como seres humanos. Crearon el plan de tres posiciones para la promoción del personal.

Argyris, Maslow y McGregor, estudiosos de la conducta, sostuvieron que el concepto de “Hombre que se Realiza” explicaba de manera más exacta la motivación del hombre. La escuela cuantitativa aparece después de la segunda guerra mundial, estableciendo la investigación de operaciones y sus relaciones con la ciencia administrativa. Desarrollaron técnicas matemáticas para modelar, analizar, y solucionar problemas de administración. Utiliza las calculadoras, computadoras y grupo de expertos para la solución de problemas.

El enfoque de sistemas, ve la organización como un todo y como una parte de un ambiente externo más amplio, como un sistema unificado e interrelacionado entre sí. Las partes del sistema son subsistemas, cuyo todo es mayor que la suma de las partes (sinergia), interactúan con su ambiente por lo que se le denomina abierto, pero tiene un límite que lo separa del ambiente externo.

Tiene flujos de materiales y energía o insumos que son transformados en el interior del sistema mediante procesos y salen de él en forma de productos. La clave del control del sistema es la retroalimentación.

El enfoque de contingencias llamado situacional, según varían las situaciones o circunstancias, utilizando la tecnología y conocimientos más adecuados para cada fin.

El nuevo movimiento de relaciones humanas enfoca integralmente la teoría de la administración, combinándola con conceptos positivos de la naturaleza humana y el estudio científico de las organizaciones, para recomendar la forma en que deben actuar los gerentes efectivos en la gran mayoría de situaciones o circunstancias.

CONCLUSION

Por todo lo expuesto anteriormente queda claro que hablar de la administración de los Recursos Humanos ha tenido sus matices en cada época, y en diversas partes del mundo, lo cual se fue afirmando poco a poco hasta nuestros días. Es claro que parte de esto existe un punto muy importante que no debe dejarse pasar por alto, como es el conocimiento de quien es realmente la persona con la que estoy trabajando, que tipo de trabajador se tiene colaborando, y es precisamente ahí donde entra en acción la psicología, para poder hacer el análisis minucioso de los tipos de personalidad, punto esencial para poder establecer las estrategias de trabajo.

Y El establecer la Estructura de la unidad de Recursos Humanos, y en especial la estructura orgánica, va ser la forma en que están cimentadas y ordenadas las unidades administrativas de una institución, organización u órgano y la relación que guarda entre sí, dicho de otra manera se refiere a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de la empresa u organización en cuanto a las relaciones entre el o los gerentes y los colaboradores; Para diseñar la estructura orgánica, habrá que tener en cuenta los factores como es la magnitud, giro y necesidades de la empresa, pues con base a ellos se determinarán las unidades administrativas, los medios humanos necesarios y la asignación de funciones a los mismos.

La estructura orgánica es el cuerpo óseo de la organización, unidad administrativa, área, u oficina, en este caso del área de recursos humanos, estará conformada por órganos como de dirección, asesoramiento, apoyo y línea, así como por unidades administrativas que tienen que ver con dicha función, como por ejemplo: jefatura o dirección, registro de personal, sueldos y salarios, capacitación, evaluación, higiene y seguridad, entre otros.

Generalmente la estructura orgánica del área de recursos humanos, estará conformada por los distintos órganos y unidades administrativas, las mismas que son establecidas, en función de la naturaleza, tamaño y, necesidad de la empresa, pudiéndose establecer en forma nominal y gráfica.

En el proceso de gestión de recursos humanos intervienen todos los miembros activos de la empresa, entendiéndose por tales: la dirección general con tareas de mando, los asalariados con la negociación de un contrato y los representantes del personal.

Partiendo del concepto de gestión como la acción y efecto de gestionar, y entendiéndose por gestionar la realización de diligencias encaminadas a la obtención

de un negocio o beneficio empresarial, y tomando a las personas como los recursos activos de las organizaciones podría decirse que la gestión de recursos humanos sería "el conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas que una organización necesita para realizar sus objetivos".

En el proceso de gestión de recursos humanos intervienen todos los miembros activos de la empresa, entendiéndose por tales: la dirección general con tareas de mando, los asalariados con la negociación de un contrato y los representantes del personal.

Para poner en funcionamiento a las personas de una organización necesitamos definir las políticas de personal, y articular las funciones sociales considerando los objetivos de la organización (premisa estratégica). Pero además se necesitan métodos para conseguir, conservar y desarrollar esos recursos humanos (premisa operativa).

Todo ello no podrá ser llevado a cabo sin la ayuda de instrumentos administrativos, reglamentarios e instrumentales (premisa logística).

Es bastante amplio el desarrollo de este tema, y aun así queda mucho más por investigar y ampliar en el campo de la administración de los Recursos Humanos, ya que es enfrentarse a la diversidad de caracteres propia del perfil de cada uno de los empleados, así como de sus necesidades, misma que los mueve dentro de la organización.

BIBLIOGRAFIA

Guillén Pulido Sandra Daniela, Antología administración de recursos humanos unidad I Y II, Septiembre – Diciembre 2020.