



**Mapa Conceptual
Administración de los Recursos
Humanos**

Lorena del Carmen Pérez Martínez

Universidad del Sureste

Administración de Recursos Humanos

Mtra. Sandra Daniela Guillen Pulido



Introducción

La administración de recursos humanos es una especialidad que surgió debido al crecimiento y a la complejidad de las tareas organizacionales. Sus orígenes se remontan a los comienzos del siglo XX, como consecuencia del fuerte impacto de la revolución Industrial, surgió con el nombre de relaciones industriales como una actividad mediadora entre las organizaciones y las personas para suavizar o aminorar el conflicto entre los objetivos organizacionales y los objetivos individuales de las personas, hasta entonces considerados como incompatibles o irreconciliables. Era como si las personas y las organizaciones a pesar de estar estrechamente interrelacionadas, vivieran separadas, con las fronteras cerradas, las trincheras abiertas y necesitando un interlocutor ajeno a ambas para entenderse o por lo menos para aminorar sus diferencias.

Alrededor de la década de 1950 se le llamo administración de personal. Ya no se trataba solo de mediar en las desavenencias y de aminorar los conflictos, sino principalmente de administrar personas de acuerdo con la legislación laboral vigente y de administrar los conflictos que surgían continuamente.

A pesar de que administración de recursos humanos abarcaba todos los procesos de administración de personal que se conocen ahora, partía del principio de que las personas debían ser administradas por la organización o por un área central de administración de recursos humanos. Sin embargo, con las nuevas características del tercer milenio (globalización de la economía, fuerte competitividad en el mundo de los negocios, cambios rápidos e imprevisibles y el dinamismo del ambiente) las organizaciones que tienen éxito ya no administran recursos humanos ni tampoco administran a las personas ya que eso significa tratarlas como agentes pasivos y dependientes; ahora administran con las personas. Eso significa tratarlas como agentes activos y proactivos, dotados de inteligencia y creatividad, de iniciativa y decisión, de habilidades y competencias y no solo

de capacidades manuales, físicas o artesanales. Las personas no son recursos que la organización consume y utiliza y que producen costos. Al contrario, las personas constituyen un poderoso activo que impulsa la creatividad organizacional, de la misma manera que lo hacen el mercado o la tecnología.

Desarrollo

La administración de recursos humanos es la técnica de organizar el personal que integra una empresa con el fin de reclutarlo, ordenarlo, motivarlo, redistribuirlo y capacitarlo, para mejorar su eficiencia sintiéndose parte del emprendimiento que integra, y que a través de la empresa que es un poco suya, hallará la satisfacción de sus metas personales.

En general existe en las empresas un área dedicada a la administración de los recursos humanos o gestión de recursos humanos, integrada por personal idóneo, que comienzan su función con la selección del personal, previo planeamiento de lo requerido según las necesidades empresariales. Se deben diseñar los puestos de trabajo para luego realizar el reclutamiento, identificando los candidatos más adecuados y calificados para el cargo en cuestión.

La verdadera importancia de los recursos humanos de toda la empresa se encuentra en su *habilidad para responder favorablemente* y con voluntad a los objetivos del desempeño y las oportunidades, y en estos esfuerzos obtener satisfacción, tanto por cumplir con el trabajo como por encontrarse en el ambiente del mismo. Esto requiere que gente adecuada, con la combinación correcta de **conocimientos y habilidades**, se encuentre en el lugar y en el momento adecuados para desempeñar el trabajo necesario. Las organizaciones poseen un elemento común: todas están integradas por personas.

Las personas llevan a cabo los avances, los logros y los errores de sus organizaciones. Por eso no es exagerado afirmar que constituyen el recurso máspreciado, más valioso en toda sociedad. Si alguien dispusiera de cuantiosos capitales, equipos modernos e instalaciones impecables, pero careciera de un conjunto de personas, o éstas se consideran mal dirigidas, con escasos alicientes, con mínima motivación para desempeñar sus funciones, el éxito sería imposible.

Una empresa está compuesta de seres humanos que se unen para **beneficio mutuo**, y la empresa se forma o se destruye por la calidad o el comportamiento de su gente. Lo que distingue a una empresa son sus seres humanos que poseen habilidades para usar conocimientos de todas clases. Sólo es a través de los recursos humanos que los demás recursos se pueden utilizar con **efectividad**.

Por todo ello, podemos decir que las personas integrantes en la empresa son el verdadero motor de la misma, y que sin ellos podríamos decir que no habría empresa.

Conclusión

La administración de los recursos humanos es una de las actividades principales en una empresa. Consiste en diseñar actividades que permitan el control y la coordinación de todas las personas que forman parte de una organización, por ello busca genera un entorno de trabajo adecuado para la fuerza de trabajo que permita alcanzar los objetivos planeados de la misma. Los recursos humanos según la Teoría de los Recursos y Capacidades de la Empresa son todas aquellas personas que laboran en las organizaciones.

Esta actividad cumple tres objetivos principales: la adquisición (reclutamiento, selección y contratación) el desarrollo (plan de vida, capacitación) y la retención (motivación, remuneración entre otros.)

Muchas veces se llega a confundir la administración de personal con la administración de recursos humanos, la primera se refiere a las políticas y prácticas que deben cumplir, as segunda aborda al comportamiento en función de su desempeño para alcanzar objetivos organizacionales determinados, tiene que ver con la dimensión humana y refiere cuatro funciones que son el empleo, la capacitación y desarrollo, la motivación y el mantenimiento.

El gerente de recursos humanos es la persona encargada de llevar a cabo esta actividad que engloba además su función de planificar, organizar, dirigir, controlar, analizar, calcular y deducir el trabajo de la empresa. En la actualidad deben enfocar su actuar a tener un papel estratégico de liderazgo en la organización, pero sin perder de vista la

vigilancia cotidiana de las operaciones que se realizan. La capacitación y la instrucción son de mucha importancia para los recursos humanos por ello, debe ser capaz de detectar cuales son las necesidades que existen y hacer las programaciones adecuadas y pertinentes para mejorar determinadas situaciones.

En la actualidad muchas empresas están conscientes del papel que cumple la administración de los recursos humanos pues saben que desempeñan una función clave en el desarrollo de las estrategias competitivas viables como son la reducción de costos, mejora de la calidad y desde luego la innovación.

En estos días vemos como la estrategia de toda administración están tratando de enfatizar en aquellos recursos que son más sensibles a las modificaciones existentes, o sea se trata de una nueva forma de gestionar el capital humano en la empresa, y lo más importante de extender la función de los Recursos Humanos y su aporte a la empresa.

Las funciones de los recursos humanos incluyen el diagnóstico y el mejoramiento de las diferentes áreas para aportar servicios a la empresa, agregándole valor y definiendo la visión, la misión y las prioridades del capital humano.

Bibliografía

- Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, Octava Edición, 1997.
- Antología de Administración de Recursos Humanos

