



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

LICENCIATURA EN NUTRICIÓN

ORGANIZACION Y ADMINISTRACION DE SERVICIOS

TEMA: GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

ACTIVIDAD: ENSAYO

DOCENTE: VICTOR GONZALEZ SALAS

ALUMNO: MICHELL E. RAMON BORRALLEZ

7° CUATRIMESTRE

TAPACHULA, CHIAPAS A; 14 DE NOVIEMBRE DEL 2021

“GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS”

INTRODUCCION

La gerencia de recursos humanos tiene relevante importancia para el logro de las políticas, metas y objetivos organizacionales; son factores que hacen a las organizaciones productivas y competitivas y, por ende, exitosas, de allí la importancia de desarrollar una gestión de recursos humanos que garantice la disponibilidad de un personal capacitado. En este capítulo, el término gerencia se empleará para denotar la función de dirección ejercida en el nivel intermedio de las empresas, con el fin de diferenciarla de la dirección en el nivel institucional y de la supervisión en el nivel operacional.

DESARROLLO

La empresa es el lugar en el que un determinado conjunto de personas llevan a cabo una serie de actividades de forma coordinada y de acuerdo con cierta estructura jerárquica con la finalidad de conseguir unos objetivos. La creación de la estructura organizativa de la empresa requiere identificar cuáles son las tareas que hay que desarrollar para conseguir el producto o servicio que se ofrece y coordinarlas adecuadamente para conseguir el resultado deseado. La tarea básica del nivel intermedio de la empresa es la mediación, la reducción de la incertidumbre traída del ambiente de tarea por el nivel institucional, para transformarla en programas y operaciones estandarizados en el nivel operacional.

La motivación, el liderazgo y la comunicación constituyen los principales medios para dirigir a las personas en las empresas. Así mismo, son los tres conceptos más importantes relacionados con el comportamiento, para que el gerente alcance la eficiencia y la eficacia gracias a las personas.

En general, motivo es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, es decir, que da origen a un comportamiento específico. Este impulso a la

acción puede ser provocado por un estímulo externo, que proviene del ambiente, o generado internamente en los procesos mentales del individuo. La motivación representa la acción de fuerzas activas e impulsoras: las necesidades humanas. Las personas son diferentes entre sí en lo referente a la motivación. Las necesidades humanas que motivan el comportamiento humano producen patrones de comportamiento que varían de individuo a individuo. El ciclo motivacional está íntimamente ligado a la Teoría de la Motivación Humana, de Abraham Maslow, la cual trata de una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas. De esta manera, al individuo, a medida que satisface sus necesidades básicas le van surgiendo otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo. Solamente cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará otra de nueva.

CONCLUSIÓN

Podemos concluir que el éxito de toda organización depende del esfuerzo y las capacidades de su personal, es decir; del Factor Humano que posee, más allá de toda la tecnología que pueda existir, una organización; que no planifique sus recursos humanos y las políticas que deberá implementar para el control de éstos; está condenada al fracaso.