

ESCUELA SUPERIOR DE COMERCIO MANUEL BELGRANO (U.N.C.)

CARRERA: ANALISTA DE SISTEMAS.

ASIGNATURA: RECURSOS HUMANOS Y LA EMPRESA.

CURSO: 1 AÑO "A". PROFESORA: MARQUEZ

UNIDAD DIDACTICA N° 2: LOS RECURSOS HUMANOS Y LA FUNCION DE PERSONAL.

Función de los Recursos Humanos. Su evolución. Nuevos desafíos y roles.

La función de los Recursos Humanos y su aporte a la empresa actual

En este guía trataremos acerca de la función de los recursos humanos dentro de la empresa actual, considerando el sistema empresarial como una vertiente eficaz a la solución de problemas, que no solo centra sus objetivos en aspectos económicos, sino también en las relaciones sociales dentro de la organización. En este proceso de globalización en que vivimos nos urge apelar al manejo efectivo y eficaz de nuestros sistemas organizacionales y de la administración de nuestros recursos humanos. Esta realidad necesita de respuestas empresariales adecuadas que posibiliten la supervivencia de las empresas. Así es como que se ha tratado 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 extender la función de los Recursos Humanos. La organización de recursos humanos diagnostica y mejora la función de su área para aportar servicios a la empresa. Crea un proceso que asegura que las estrategias de recursos humanos se concreten. La estrategia de Recursos Humanos intenta agregar valor a la empresa y define la visión, la misión y las prioridades de la función de recursos humanos.

En la elaboración de la estrategia de recursos humanos se requiere un fuerte compromiso de recursos humanos con la organización. El Gerente o Director de Recursos Humanos deberá abandonar el antiguo rol de Jefe de personal cuya tarea finalizaba en el correcto cumplimiento de las leyes. Deberá lograr convertir las estrategias empresariales en prioridades de recursos humanos. La tarea comenzará por la visión y misión de la empresa y, a partir de ellas centrar su accionar, (por ejemplo la calidad del producto o del servicio) se fijan los objetivos fundamentales del área de Recursos Humanos los cuales deben acompañar la estrategia general a través de la implementación de procesos pertinentes. Ese argumento es una de las razones del auge de las Estrategias de Gestión sobre las personas que trabajan en una empresa. Es evidente que el desarrollo de la empresa está relacionado con la

eficiencia de los empleados, por lo tanto, cualquier aplicación dirigida a potenciar al Capital Humano de una empresa, necesariamente va a beneficiar su Gestión final, para conseguir dicho propósito es que se ha hecho necesario invertir en su capacitación, explorar sus habilidades y potenciar su trabajo para hacer más eficiente el trabajo, mientras más preparado este el recurso humano de una empresa, es lógico pensar que más satisfecho estará el cliente al final.

Partiendo del concepto de gestión como la acción y efecto de gestionar, y entendiendo 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 trabajadores con la negociación de un contrato y los representantes del personal.

Para poner en funcionamiento a las personas de una organización se necesita definir las políticas de personal, y articular las funciones sociales considerando los objetivos de la organización (premisa estratégica).

Además se necesitan métodos para conseguir, conservar y desarrollar esos recursos humanos (premisa operativa).

El propósito de la administración de recursos humanos es mejorar las contribuciones productivas del personal a la organización, de manera que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social. Este es el principio rector del estudio y la práctica de la administración de recursos humanos.

Para que la organización marche bien y puedan enfrentarse con éxito a la competencia y aprovechar al máximo los recursos técnicos y materiales de que se dispone, lo cual es válido para cualquier tipo de organización, es necesario su adecuada administración; es por eso que se plantea que, la Administración de Recursos Humanos 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. Significa conquistar y mantener las personas en la organización, trabajando y dando el máximo de sí, con una actitud positiva y favorable. Representa todas aquellas cosas que hacen que el personal permanezca en la organización. No cabe dudas que la gestión de recursos humanos debe permitir preparar y readaptar al personal a las nuevas exigencias de trabajo, a los nuevos modelos organizativos, basados en una nueva cultura de trabajo caracterizada por: el espíritu solidario y de cooperación en el trabajo, el mejor desempeño y esfuerzos colectivos, la participación en la toma de decisiones, el fomento de las comunicaciones horizontales y verticales, la reducción de los niveles intermedios y jefes intermedios, la integración de funciones y la creación de

otras nuevas, la descentralización de los controles, la responsabilidad colectiva y el compromiso con los objetivos de la organización, entre otros, aspectos estos que solo se puede verificar si se cumplen según lo establecido, realizando auditorías a la gestión moderna de recursos humanos.

EVOLUCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS: BREVE HISTORIA.

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.

Ese interlocutor era un área que recibía el nombre de relaciones industriales y que buscaba articular capital y trabajo, interdependientes, pero en conflicto. Con el paso del tiempo el concepto de relaciones industriales cambio radicalmente, sufrió una extraordinaria transformación.

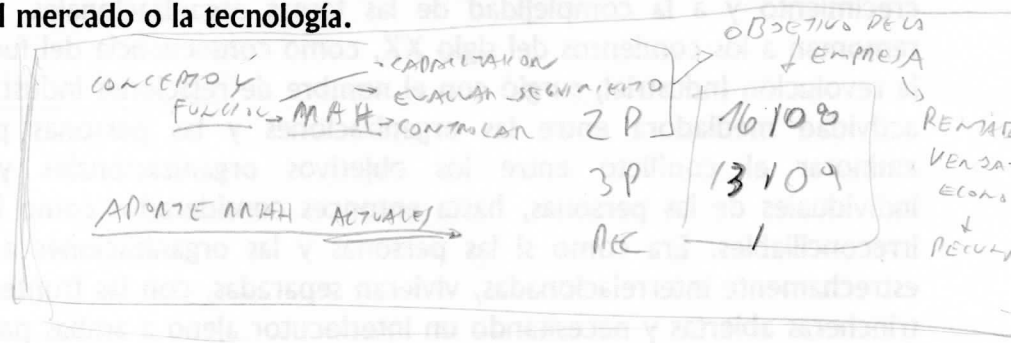
Alrededor de la década de 1950 se le llamo administración de personal. Ya no se trataba solo de mediar en las desavenencias y de aminorar los conflictos, sino principalmente de administrar personas de acuerdo con la legislación laboral vigente y de administrar los conflictos que surgían continuamente.

Poco después alrededor de la década de 1960 el concepto sufrió una nueva transformación. La legislación laboral se volvió gradualmente obsoleta, mientras que los desafíos de las organizaciones crecían desproporcionalmente. Las personas fueron consideradas como los recursos fundamentales para el éxito organizacional, como los únicos recursos vivos e inteligentes de que disponen las organizaciones para hacer frente a los desafíos.

Así a partir de la década de 1970 surgió el concepto de administración de recursos humanos aunque todavía sufría de la vieja miopía de ver a las personas como recursos productivos o meros agentes pasivos cuyas actividades deben ser planeadas y controladas a partir de las necesidades de la organización.

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.



Unidad n°2 (continuación): Funciones del área de Administración de los Recursos Humanos.

Usamos la palabra "administración" en el sentido amplio del término. No nos referimos a los aspectos administrativos del área sino a la acción de administrar en su primera acepción: "gobernar, regir, aplicar". Entonces administrar los recursos humanos hace al manejo integral, al gobierno. Ello implica diferentes funciones desde el inicio y hasta el fin de la relación laboral: **a)** Planear estratégicamente los recursos; **b)** Reclutar y seleccionar empleados; **c)** Capacitar y desarrollarlos; **d)** Evaluar los desempeños; **e)** Controlar los recursos (no solo el rendimiento laboral, también la higiene y seguridad laborales, las leyes en la materia, etc.)

■ Parece una obviedad, pero debemos priorizar la buena calidad de vida en el trabajo. Ello implica: un trabajo digno; condiciones de trabajo seguras e higiénicas; pago y prestaciones adecuadas; clima social positivo; oportunidades de crecer en el trabajo. Es necesario entonces evitar que laboralmente ocurran las siguientes situaciones: contratar a la persona equivocada, tener alta rotación de personal o bien personal insatisfecho, tener empleados poco comprometidos, que los empleados piensen que su salario no es justo, que el personal no esté capacitado o peor aún, que esté inadecuadamente capacitado.

Además debemos tener en cuenta que la función de los recursos humanos cambió sus prioridades; hasta hace años la principal actividad del gerente de recursos humanos se centraba en resolver problemas gremiales. Hoy eso cambió; al gerente se le exige otras actividades que van más allá de esa actividad, como ya reseñamos precedentemente.

(Planeamiento de los Recursos Humanos.)

ESTRATEGIA → TODA LA EMPRESA → NO EL DEPARTAMENTO

La primera de las funciones del área de recursos humanos es participar en el planeamiento general de la empresa. Deberá por un lado planear los costes de su área, pero además deberá planear los costos generales de la empresa para cada proceso que ésta necesite o decida. Un ejemplo nos acercará al

concepto: si una empresa decide aumentar su participación en el rubro al que se dedica, necesitará aumentar las ventas, mejorar la estrategia publicitaria, implementar mecanismos de venta. Todo este proceso requiere a su vez aportar ideas y soluciones que incidirán en los costos de la empresa que solo se lograra con el trabajo de forma integrada de todas las áreas del departamento de recursos humanos y con un equipo humano comprometido.

PLANIFICACION LA MEJORA DEL AREA DE LA

MONITORIA Y EVALUACION

A partir de una estrategia general, el área de RRHH diagnostica necesidades y a partir de allí su función es aportar ideas y soluciones a la empresa. Si una empresa decide focalizar su atención en la calidad de un producto o de un servicio, o bien en la competitividad, todos o algunos de estos aspectos pueden ser considerados centros de atención de la empresa y los gerentes de las áreas respectivas deberán trabajar en conjunto para lograr el objetivo, evitando improvisaciones.

¿Qué preguntas debe hacerse un gerente del área de administración de RRHH para llevar adelante el planeamiento de un determinado objetivo?

- *¿Cuál es el nuevo desafío/negocio/proyecto?
- *¿Qué capacidades necesito de la organización para cumplir los objetivos?
- *¿Cómo aplico los recursos que tengo para aprovechar, reforzar o adquirir capacidades necesarias?

No se debe perder de vista que el planeamiento de los RRHH es un tema de la Dirección de la empresa y no solo del área de RRHH. Todas las áreas deben aportar, participar, apoyar y transmitir su punto de vista. Ningún proyecto se puede llevar a cabo en la soledad de un solo sector de la organización.