

Nombre del estudiante: JUAN JOSE MARÍNEZ BAEZ

de ID: UD17112HHU24873

test administration of human resources 1

Ensayo Administración de Recursos Humanos 1

FORMAT

ATLANTIC INTERNATIONAL UNIVERSITY
HONOLULU, HAWAI
REPUBLICA DOMINICANA, AZUA, (14 ABRIL 2012)

INDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	3
LAS ORGANIZACIONES.....	5
LAS ORGANIZACIONES COMO SISTEMAS SOCIALES.....	5
LA COMPLEJIDAD DE LAS ORGANIZACIONES.....	6
LAS PERSONAS.....	7
VARIABILIDAD HUMANA.....	8
COGNICIÓN HUMANA.....	9
LA NATURALEZA COMPLEJA DEL HOMBRE.....	9
LA MOTIVACIÓN HUMANA.....	10
TEORÍA DE LA EXPECTATIVA.....	11
EL COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES.....	12
CONCEPTO DEL HOMBRE COMPLEJO.....	12
LAS PERSONAS Y LAS ORGANIZACIONES.....	13
ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.....	14
NATURALEZA DE LA EVOLUCIÓN RESPETO AL HOMBRE.....	17
FINALIDAD DE LA FUNCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.....	17
OBJETIVOS DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	18
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS.....	20
CONCLUSION.....	21
BIBLIOGRAFIA.....	22

INTRODUCCION

La económica internacional impone al mercado formas de desarrollo acelerado y estrategias acertadas, con el fin de desarrollar nuevos diseños, productos y servicios.

La Administración de los recursos humanos juega un papel fundamental en el logro de esta meta, pues el hombre, debido a su actuación, constituye el recurso más complejo de una organización, lo que justifica la necesidad de perfeccionar cada día más este proceso.

Las organizaciones en su incesante esfuerzo por lograr objetivos, alcanzar metas, y lograr productividad al menor costo, utilizan los individuos como recursos utilizables para el logro de los mismos, sin importar que quieran estos.

La competencia global intensificada y los avances técnicos han activado una avalancha de cambios; en este ambiente el futuro favorecerá a aquellos cuyo sistema de gestión de sus recursos humanos les permita manejar mejor el cambio, pero para esto deben tenerse empleados comprometidos, competentes y polivalentes que realicen sus funciones como si fueran propietarios de la empresa.

Cada vez con mayor fuerza se aprecia que si no se logra involucrar y comprometer a los colaboradores con la misión a cumplir, crear un clima socio psicológico-laboral agradable, y una buena comunicación, motivación y estimulación de los colaboradores, los resultados de la institución no serán favorables.

Un aspecto significativo es la concepción actual del factor humano, no como un recurso más, sino como el recurso más importante en la dirección de las instituciones, el factor humano ha logrado ser el elemento de ventaja competitiva más importante de la contemporaneidad.

La planeación de recursos humanos, y dentro de ella la determinación de las necesidades de personal, tiene un papel primordial con el objetivo de alcanzar los fines deseados.

El presente ensayo documental esta estructurado de la manera siguiente: primero iniciamos haciendo un recorrido por el mundo de las organizaciones, el cual conlleva a múltiples definiciones, y las complejidades de las mismas.

Luego presentamos las personas el cual es uno de los factores principales en los logros de objetivos organizacionales.

Seguido de las personas y las organizaciones donde analizamos los diferentes criterios por separados y analizamos algunas consideraciones sobre el clima laborar con el único objetivo de lograr entendimiento entre la complejidad de las mismas.

Y finalmente hacemos un bosquejo general de la evolución de la administración de recursos humanos, su importancia y la necesidad que hay de implementación de sistemas de gestión de recursos humanos para el logro de una gestión eficaz.

FORMAT

LAS ORGANIZACIONES

La organización es un sistema de actividades formada por dos o más personas. Una organización solo existe cuando:

1. Hay personas capaces de comunicarse
2. Estar dispuesto a actuar conjuntamente, y desean obtener un objetivo común.

Las organizaciones existen para que los miembros alcancen objetivos que no podrían lograr de manera aislado, debido a limitaciones individuales, las organizaciones se forman para superar estas limitaciones, la capacidad intelectual y la capacidad física no son la que impiden la consecución de muchos objetivos humanos si no la falta de habilidad para trabajar con otras personas de manera eficaz.

En tal sentido para que una organización funcione debe implementarse la sinergia de trabajo en equipo que sirve como motor impulsador para el logro de objetivos comunes.

Diversas eras de la organización

Las organizaciones presentan características diferentes en su estructura y en su proceso, ya sean introducido nuevas tecnologías modificando sus productos o servicios, alterando el comportamiento de las personas o cambiando sus procesos internos.

Las Organizaciones Como Sistemas Sociales

- Las Organizaciones son unidades sociales o agrupaciones humanas intencionalmente construidas y reconstruidas para lograr objetivos específicos.
- Las organizaciones se crean con propósito definido y se planean para conseguir algunos objetivos propuestos. Estos se logran o se descubren mejores medios para obtenerlos a menor costo y con menor esfuerzo.
- Existen organizaciones dedicadas específicamente a conseguir ganancias para auto sostenerse con excedente financiero y permitir el retorno a la inversión y organizaciones cuyos objetivos principales no son obtener ganancias.

El sistema es un conjunto de elementos relacionados de modo dinámico que desarrollan una actividad para alcanzar determinados objetivos o propósito

La complejidad de las organizaciones

- Existe una gran variedad de organizaciones: industriales, comerciales y de servicios. Todas ellas influyen en la vida de los individuos y son parte integral de donde el hombre trabaja, se recrea, estudia, compra, y satisface sus necesidades.
- Las organizaciones son una de las complejas y notables instituciones sociales que el hombre ha construido. No hay dos organizaciones iguales, pues siempre diferirán en tamaño y estructura organizacional. Las organizaciones varían en cuanto a tipos de actividad y tecnología diferentes para producir bienes o servicios de diverso orden, vendidos y distribuidos de modo diferente en los diversos mercados, y a consumidores distintos.

CONCEPTO DE EFICACIA ORGANIZACIONAL

- Se refiere a como hacer optimas las formas de rendimiento, lo cual esta determinado por la combinación de la eficiencia empresarial como sistema con el logro de condiciones ventajosas en la obtención de las entradas que necesita. La **eficiencia** busca el mejoramiento mediante soluciones técnicas y económicas, mientras que la **eficacia** busca que el rendimiento de la empresa sea máximo.
- **Eficiencia;** como se hacen las cosas, de que modo se ejecutan.
- **Eficacia;** para que se hacen las cosas, que resultados persiguen y cuales objetivos se logran.
- Negandhi sugiere como base para establecer la eficacia administrativa los siguientes criterios:
- Capacidad de administrar para encontrar fuerza laboral adecuada.
- Niveles elevados de moral de los empleados y satisfacción en el trabajo.

- Buenas relaciones interpersonales.
- Buenas relaciones entre los departamentos.
- Utilización adecuada de fuerza laboral calificada
- Eficacia empresarial para adaptarse al ambiente externo, entre otros.
- La eficacia administrativa lleva a la eficacia organizacional o empresarial. Tres condiciones esenciales se requieren para lograrla.
- Alcance de objetivos empresariales.
- Mantenimiento del sistema interno.
- Adaptación al ambiente externo.
- La eficacia y el éxito empresarial constituyen un asunto muy complejo, debido a las relaciones múltiples que se establecen con los elementos ligados a la empresa. Lo cierto del caso es que la administración de Recursos Humanos cumple un papel importante en el logro de la eficiencia y la eficacia empresarial.

LAS PERSONAS

La moderna Administración de Recursos Humanos pretende tratar a las personas en su justa dimensión, tomando en cuenta que es un recurso organizacional importante, pero rompe la manera tradicional de tratados únicamente como medios de producción, que exhibía la administración de personal en la época antigua.

Hasta muy poco tiempo las personas eran tratadas como objetos y recursos productivos casi como si fueran maquinas o equipos de trabajo, sin embargo esta manera estándar y retrobada de ver a las personas de esta manera provocó resentimientos y grandes conflictos sociales y alejarse de tal organización.

A través de estos fueron sobreviniendo problemas de calidad y productividad que fueron enfrentados como si pertenecen a la gerencia en la dirección exclusivamente y no a las personas.

Esta situación produjo que los problemas fueran resueltos y cuestionados solo por minoría que no tenía nada que hacer, y le daba quizás el trato menos indicado.

VARIABILIDAD HUMANA

El hombre; animal social que posee una tendencia irreprimible a la vida en la sociedad, vive en organizaciones y ambientes cada vez más complejos y dinámicos. Las organizaciones son personas, las organizaciones son grupos y las organizaciones son organizaciones.

Sin embargo la versatilidad humana es grande, cada persona en un fenómeno multidimensional, sujetos a las influencias de muchas variables.

Las organizaciones no disponen de datos o medios para comprender la complejidad de sus miembros. Si las organizaciones son diferentes entre si, lo mismo sucede con las personas, las diferencias individuales hacen que cada persona posea características propias de personalidad, aspiraciones, valores, actividades y motivación.

Variables que intervienen

Factores Internos	Factores externos
<ul style="list-style-type: none">- Personalidad- Aprendizaje- Motivación- Percepción- Valores	<ul style="list-style-type: none">- Ambiente organizacional- Reglas y reglamentos- Cultura, política- Métodos y procesos- Recompensas y castigos- Grado de confianza

COGNICIÓN HUMANA

Es la manera como una persona se describe e interpreta así mismo o al medio externo. La condición es el filtro personal a través del cual las personas se ve, siente y percibe lo que los rodea.

Teoría de campo de Lewin: El comportamiento humano que indica como funciona la cognición humana.

Según la teoría de Lewin el comportamiento depende de dos factores fundamentales:

- 1) El comportamiento humano se deriva de la totalidad de los eventos coexistentes en determinadas situaciones. Las personas se comportan frente a una situación total (Gestalt) evolucionando hechos y eventos que conforman su ambiente.
- 2) Esos hechos coexistentes tienen el carácter de un campo dinámico de fuerzas en donde cada hecho o evento se interrelaciona de modo dinámico con los demás para influir o dejarse influir por ellos.

LA NATURALEZA COMPLEJA DEL HOMBRE

A partir de la teoría de campo y de la disonancia cognitiva surgen tres enfoques para estudiar el comportamiento de las personas:

- 1) El hombre como ser que realiza transacciones:

Este no solo recibe insumos del ambiente y actúa entre ellas, sino que adopta una actitud productiva, anticipándose a los cambios que ocurren en el ambiente y muchas veces provocándolos.

- 2) El hombre cuyo comportamiento se dirige a un objetivo: Es capaz de establecer objetivos o aspiraciones y realizar grandes esfuerzos para alcanzarlo.

3) El hombre como modelo de sistema abierto: Es dirigido hacia objetivos independientes con el medio físico y social e involucrado con el ambiente, en la medida que buscan sus objetivos.

Implica que desarrolle capacidades intelectuales y adquiere informaciones y saberes que le permite conocer a las personas, el ambiente y las enfrentan.

En una empresa el comportamiento del hombre es complejo dependiendo:

Factor Interno: (características de personalidad)

Factor Externo: (características organizacionales)

LA MOTIVACIÓN HUMANA

Motivo: Es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera u origina un comportamiento específico.

Este impulso puede ser provocado por un estímulo externo proveniente del ambiente o puede ser generado en los procesos mentales del individuo.

Motivación: Se asocia con el sistema cognitivo del individuo. Se aplica como fuerza activa e impulsoras, traducidas por palabras como deseo y rechazo. Establece una meta determinada cuya consecuencia representa un gasto de energía para el ser humano.

Sin conocimiento de la motivación de un comportamiento es imposible el comportamiento de las personas.

Kreeh, Crutchfield y Bayachey explican: que los ciertos del ser humano son guiados por su conocimiento.

En la motivación las personas son diferentes:

- Las necesidades varían de individuo a individuo y producen diversos patrones de comportamiento.

- Los valores sociales, la capacidad individual para alcanzar sus objetivos, estos varían con el tiempo.

Existen 3 premisas para explicar su comportamiento:

- 1) El comportamiento es causado: Existe una causa, influye la herencia, el ambiente y se originan estímulos externos e internos.
 - 2) **El comportamiento es motivado:** Existe una finalidad. No es casual ni aleatorio, esta orientado hacia un objetivo
 - 3) El comportamiento está orientado hacia objetivos: Existe un impulsó, deseo, necesidad, tendencia y expresiones que indican los motivos del comportamiento.
- El ciclo motivacional: Existe cuando surge una necesidad jerárquica de las necesidades humanas según Maslow.

Están divididas en una pirámide, dependiendo la importancia e influencia del comportamiento humano.

Necesidades primarias:

- Necesidades fisiológicas
- Necesidades de seguridad

Necesidades secundarias:

- Necesidades sociales
- Necesidades de autoestima
- Necesidades de autorrelacion

TEORÍA DE LA EXPECTATIVA

Lowler concluyó que su teoría tiene dos fundamentos sólidos:

- 1) Las personas desean ganar dinero, no solo porque este les permite satisfacer necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también porque brinda las condiciones para satisfacer las necesidades sociales, de autoestima y de autorización. El dinero es un medio, no un fin. Puede comprar muchos artículos que satisfacen necesidades personales.

- 2) Si las personas perciben y creen que su desempeño es, al mismo tiempo, posible y necesario para obtener más dinero ciertamente se desempeñan de la mejor manera posible. Solo se necesita establecer este tipo de percepción.

EL COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES

Las personas son portadoras de características, personalidad, expectativas, objetivos individuales, historias particulares, etc.

Conviene destacar algunas características genéricas de las personas ya que esto mejorará la comprensión que tengamos acerca del comportamiento humano en sus organizaciones.

Algunas características

- 1- El hombre es productivo: El comportamiento de personas se orienta hacia la satisfacción de sus necesidades y el logro de sus objetivos y aspiraciones.
- 2- El hombre es social: participar en organizaciones es muy importante en la vida a relacionarse con otras personas o con algunos grupos.
- 3- El hombre tiene necesidades diversas: Los seres humanos se encuentran motivados por gran variedad de necesidad

CONCEPTO DEL HOMBRE COMPLEJO

El concepto hombre complejo presupone que, en sus intercambios con el ambiente empresarial. Los individuos están motivados por un deseo de utilizar sus habilidades para solucionar los problemas que enfrentan para dominarlo o, en otros términos, por el deseo de dominio del mundo externo.

También determina la manera como las organizaciones administran a las personas.

Cabe mencionar algunas concepciones en relación al hombre complejo.

- 1- Esta surgió a principio del siglo XX fue el enfoque del hombre económico la versión del hombre motivado exclusivamente por recompensa, económicas o físicas, según esta concepción las personas trabajan solo para ganar dinero.

- 2- Surgió en la década de 1930: esta fue el enfoque del hombre social es decir, la visión del hombre motivado exclusivamente por recompensas social no material, ni simbólica. Según esta concepción, las personas trabajan y esfuerzan por convivir con su semejante en grupo social u organizaciones

LAS PERSONAS Y LAS ORGANIZACIONES:

La integración entre personas y organización no es un problema reciente, ya que las primeras preocupaciones surgieron con los filósofos antiguos.

Weber formulo hipótesis de que la organización podía destruir la personalidad individual con la imposición de reglas y procedimientos capaces de despersonalizar las relaciones entre las personas.

Mayo y Roethlisberger analizaron el impacto causado por la organización empresarial y por el sistema de autoridad unilateral sobre el individuo.

Los individuos y las organizaciones tienen objetivos por alcanzar. Las organizaciones reclutan y seleccionan sus recursos humanos para alcanzar con ellos, y mediante ellos objetivos organizacionales como son:

- Producción

- Rentabilidad

- Reducción de costos

- Ampliación de Mercado

- Satisfacción clientelar

En contradicción con los individuos, estos aun después de ser reclutados y seleccionados, tienen sus objetivos personales por lo que luchan y muchas veces se valen de la organización para alcanzarlo.

En tal sentido esta relación entre las organización y las personas no siempre es de cooperación ya que cada uno en su justa dimensión tiene sus propios objetivos, el cual utiliza al otro para lograrlo, a pesar de ponerse un poco tensa y conflictiva, cuando el logro del objetivo de una parte impide o evita que la otra logre el suyo.

Esta contradicción por el logro de objetivo de una parte y de otra, crea una situación tan compleja, que lleva a experto a estudios mas profundos del cual surge lo que hoy es la administración de recursos humanos, el involucra las relaciones, y el establecimientos de climas laborales, con el objetivo de que haya entendimiento entre las dos partes que una depende directamente de la otra.

Origen y evolución de los Recursos Humanos

Después de la revolución industrial y la entrada del Feudalismo en Estados Unidos en las primeras décadas del Siglo XX, aparecen las primeras teorías acerca de la importancia de los Recursos Humanos, como Ciencia que apoya el desarrollo industrial y mejora las organizaciones.

Debido a las pobres condiciones humanas que enfrentaban los trabajadores de estas épocas (jornadas largas, bajos salarios, falta de seguridad social), aparecen varios elementos que empiezan a fomentar el desarrollo de la Ciencia llamada Recursos Humanos.

Nace en el sector privado en los albores del siglo XX, y hasta el final del siglo XIX estas funciones fueron asignadas en ciertas empresas a un oficinista, que al decir de algunos autores fue el primer “especialista” de personal. Su labor se limitaba a supervisar y controlar un simple registro y nómina de personal.

El primer departamento de personal instituido en los Estados Unidos, en su moderna concepción, surgió en el año de 1912. Posteriormente, en 1915, se inició un programa de entrenamiento a nivel universitario para gerentes y empleados.

Entre los años de 1910 - 1915, es desarrollado en la Ciudad de Chicago en Estados Unidos un programa de clasificación y evaluación de puestos. Más tarde, en 1924, son desarrollados otros planes de evaluación por Merrill R. Lott.

Comentan los autores, Chruden y Sherman: “Al empezar la década de 1920, por consiguiente, el campo de administración y personal se encontraba bastante bien establecido y existía ya un departamento de personal en muchas de las compañías más grandes y en las organizaciones gubernamentales”.

A partir de la primera década del Siglo XX, en América Latina se iniciaron varios intentos por trasplantar las disposiciones del Servicio Civil de Estados Unidos.

Es preciso observar que en la mayoría de los países hispanoamericanos, donde por diversas circunstancias los Estados Unidos ejercieron su autoridad militar o civil, se legisló en el sentido de instituir sistemas de administración de personal público.

Tales sistemas, independientemente de desconocer los valores sociales, económicos y culturales de las naciones donde se aplicó, no recibieron el debido respaldo de la opinión pública, todo lo cual los hizo inoperantes.

El verdadero avance de la administración de personal hecha raíces a partir de 1930, cuando surge la moderna concepción de relaciones humanas y de desarrollo técnico de los principales procesos y elementos de la administración de personal, nace aquí el positivismo administrativo.

Los países considerados como avanzados económica y socialmente, generalmente han propiciado adecuados sistemas de personal, tanto en el sector privado como

público. Sin embargo, en otros países, menos avanzados, ha sucedido lo contrario; el inicio del desarrollo de las técnicas de personal aún no se ha producido, prevaleciendo los métodos más arcaicos para el manejo de personal.

La función de los recursos humanos se ha ido configurando al compas de la evolución que experimentaban los problemas sociales de la empresa y de la propia evolución de la misma.

Este proceso ha llevado a la función de los recursos humanos o de personal de ser exclusivamente una parte pequeña de la función directiva, siendo generalmente responsabilidad de la gerencia, a ser una función autónoma y en su caso delegada, dotada de una considerable extensión de contenidos y una evidente importancia.

Diferentes factores que fueron convergiendo para dar lugar a este cambio, siendo algunos de ellos los siguientes:

1. Avance de la Industrialización
2. Actividad asistencial asumida por la empresa
3. Contribución de estudios e investigaciones
4. Desarrollo jurídico laboral
5. Desarrollo tecnológico
6. Entorno sindical
7. Evolución de los métodos de dirección de recursos humanos
8. Incremento de la competitividad e interrelación entre los mercados
9. Complejidad de las organizaciones actuales
10. Mayor cobertura

Naturaleza de la evolución respeto al hombre

Todos estos factores han contribuido a hacer surgir en el seno de las empresas la necesidad de que sus miembros asuman estas responsabilidades crecientes y, cuando la dimensión y condiciones lo aconsejen, a crear o a contar con órganos específicos como son: departamento de recursos humanos.

Este órgano específico se ha ido desarrollando a medida que ha ido asumiendo nuevos cometidos.

Las estepas que ha seguido en su evolución la función de recursos humanos, y consecuentemente cuando hubiera lugar, el departamento de recursos humanos, son las siguientes:

Etapas Administrativa: esta corresponde con la época racionalista de la producción. Y se orienta hacia la mejora de la productividad laboral a través de salarios y primas hacia el control y disciplina de trabajo.

Etapas de gestión: en esta fase se asume la complejidad del hombre y la relevancia que tienen los componentes sociológicos y psicológicos en el rendimiento del individuo. Se tecnifica la gestión de recursos humanos en: técnica de valoración de puestos, selección y redistribución, psicología industrial

Etapas de desarrollo: esta se corresponde con la época del desarrollo organizacional, se asumen los cometidos de participación, comunicación, coordinación, y motivación al cambio. Esta asume a los individuos como el recurso principal para optimizar la base de la empresa

Finalidad de la función de los Recursos humanos

La función básica de los recursos humanos es proporcionar a la organización la fuerza laboral suficiente y eficiente que necesite, en el momento oportuno, y bajo el principio de economicidad.

Para esto de debe tomar las decisiones pertinentes para adquirir, desarrollar, evaluar, utilizar, retener o prescindir de los perfiles y cantidades correctas de trabajadores a fin de conseguir la eficiencia económica y social.

También asume responsabilidades sobre la motivación, comunicación y participación de los participantes de la empresa, el cambio social y la gestión cultural, de forma que la organización cuente con el grupo humano que necesiten cuento a capacidades, conocimientos y aptitudes.

Objetivos de la dirección de recursos humanos:

La finalidad de la dirección de recursos humanos expuesta en punto anterior se puede deducir cuales son los objetivos básicos de la dirección de recursos humanos.

En el ámbito empresarial una conducta responsable y racional exige que toda actuación este orientada hacia unos objetivos previamente fijados.

Los objetivos de la dirección recursos humanos están subordinados a los de la organización, y representan la aportación de la función de recursos humanos a la realización de los objetivos empresariales.

La dirección de recursos humanos desarrolla su actividad general guiada por unos objetivos básicos que se pueden condensar en tres:

- Eficacia Económica
- Eficacia Social
- La Integración o congruencia

Eficacia Económica

- En el área de recursos humanos implica el cumplimiento de los programas de rendimiento material de una empresa (producción y distribución de bienes y servicios), por las aportaciones de los operarios, en base a los principios de productividad del trabajo (mejor relación entre el rendimiento, utilización del factor humano y economicidad. (máximo rendimiento con mínimo de costes)

- La eficacia económica comprende también el logro de unos objetivos de calidad en las aportaciones de los individuos, en la organización y en la imagen hacia el exterior.

Realización de las expectativas, necesidades e intereses de los operarios. El cual repercutirá en el grado de compromiso e identificación de los trabajadores con su organización, en su satisfacción, motivación y aportación efectiva a la misma (productividad y adaptabilidad)

Integración

Hace referencia:

- a) La necesidad de que las políticas de recursos humanos sean congruentes con el resto de políticas de la empresas, o mejor dicho que la fuerza laboral que se pretenda conseguir en cada momento y el modo en el que se quiera adquirir se corresponda con lo que la organización necesita para desarrollar sus estrategias y objetivos generales.
- b) La necesidad de alcanzar la debida congruencia entre si de las diferentes políticas de recursos humanos (selección, formación, retribución, etc.)
- c) Este implica también la búsqueda conjunta de la eficacia económica, y la eficacia social, la integración de los fines de la organización y de sus participantes.

Para alcanzar los objetivos relacionados la dirección de Recursos Humanos decide sobre una serie de procesos o actividades, siendo los mas relevantes los siguientes:

- Planificación de los recursos humanos
- Reclutamiento y Selección de personal
- Promoción y planificación de carreras
- Reducción de plantillas

- Desarrollo y formación de personal
- Análisis y valoración de los puestos de trabajo

Políticas de Recursos Humanos

- Valoración de los Recursos Humanos
- Compensación
- Control de la gestión del personal
- Negociación y solución de conflictos
- Comunicación y participación
- Cambio y desarrollo organizativo

Cuando estos procesos son llevados a cabo generalmente de una forma y con unos fines determinados se convierten en políticas de recursos humanos. Situación esta que establece parámetros y acuerdos de como se debe dirigir un departamento, para el logro de objetivos comunes.

Tomando en cuenta todo lo antes mencionado podemos decir clara y específicamente que la administración de personal o de recursos humanos establece el grado de integración que se debe manejar entre los individuos y las organizaciones.

El cual contempla:

Planear, organizar, dirigir, y controlar, por estar estrechamente relacionado con los objetivos de las organizaciones y estos ser los componentes básicos de un proceso administrativo.

El enfoque de integración comprende el proceso de contratar, capacitar, evaluar y remunerar a los empleados, así como de atender sus relaciones laborales, salud y seguridad, también aspecto de justicia.

CONCLUSION

La investigación documental realizada acerca de la administración de recursos humanos nos ayudo a comprender el valor del ser humano, las características individuales, y las necesidades básicas y complementarias de los mismos.

Además las diferencias existentes, entre organización y persona, en las distintas en los objetivos organizacionales y los individuales, de donde los objetivos organizacionales pretenden alcanzar utilidades, productividad, calidad, reducción de costos, participación en el mercado y satisfacción de clientes, entre otras. Y las personas pretenden alcanzar buenos salarios, beneficios sociales, seguridad, y estabilidad en el empleo. Condiciones adecuada de trabajo, y desarrollo profesional.

En esta investigación comprendimos los distintos enfoques que hacen los autores sobre eficacia organizacional

También el origen y evolución de los recursos humanos partiendo desde los inicios de revolución industrial y el surgimiento de la necesidad de creación de departamento de recursos de personal o de recursos humanos.

Y por ultimo se comprende la realidad la necesidad de que las políticas de recursos humanos sean congruentes con el resto de políticas de las empresas, o mejor dicho que la fuerza laboral que se pretenda conseguir en cada momento y el modo en el que se quiera adquirir se corresponda con lo que la organización necesita para desarrollar sus estrategias y objetivos generales.

Cuando estos procesos son llevados a cabo generalmente de una forma y con unos fines determinados se convierten en políticas de recursos humanos. Situación esta que establece parámetros y acuerdos de como de debe dirigir un departamento, para el logro de objetivos comunes.

BIBLIOGRAFIA

ALLES MARTA ALICIA, desarrollo del talento humano basado en competencia, ediciones granica S.A 2005, book.google.com

ANTONIO CESAR, AMARU MAXIMO; fundamento de administración, teoría general y proceso administrativo, editorial Pearson educación, México 2009.

DELGADO, M. I, ROMERO, A. M y VAAZQUEZ, E. gestión de recursos humanos; análisis teórico a la solución práctica. Editorial Pearson, Madrid 2006

DESLER, GARY, Administración de recursos humanos, décimo primera edición, editorial Pearson educación, México 2009.

FORMAT