

FACTOR HUMANO I

1. Administración de personal

¿Qué son los recursos humanos, o capital humano o factor humano en una empresa?

Son todas y cada una de las personas que trabajan en una organización, esto es el personal de la misma, independientemente del nivel que ocupen dentro de la jerarquía organizativa.

1.1 Origen e importancia de la dirección del trabajo

En un principio, la función de recursos humanos veía aspectos relativos al costo del personal y a la legislación, por lo que, fundamentalmente, eran abogados los que se encargaban de realizar estas funciones. Posteriormente fueron los psicólogos los encargados de cubrir estas funciones centrándose en las personas.

Con la aparición de grandes empresas, a finales del siglo XIX, surge la necesidad de dar soluciones. Es así como surge la escuela clásica, o administración científica, el principal exponente de esta escuela fue Frederick Taylor, Su teoría era sencilla el hombre es un ser racional, trabaja por que esta obligado a ello, con la única meta de satisfacer sus necesidades materiales.

El Taylorismo esta basado fundamentalmente en sus ideas acerca del comportamiento del trabajador:

- Impera la ley del mínimo esfuerzo
- El trabajador en su puesto no necesita pensar.
- El trabajador no quiere tener iniciativa
- El Trabajo en grupo es negativo
- La única motivación para el trabajador es la compensación económica.

En los años 20 y 30 del siglo XX, Elton Mayo elaboro en la universidad de Harvard, un estudio sobre la conducta humana en el trabajo (Hawthorne). Sus conclusiones se plantean como oposición a la Administración Científica. Niegan el principio de que el hombre solo tiene una motivación. Afirman que el hombre, además de ser un ser un ser racional, es un ser pasional cuyas reacciones pueden ser completamente ilógicas, sus aportaciones son:

- La organización técnica no es el único factor que interviene en la productividad.
- Para dirigir a los trabajadores no solo hay que tener en cuenta sus necesidades fisiológicas sino también las psicosociales.
- El factor económico no es el único factor de motivación.
- Los grupos informales influyen en la actitud y en la productividad de los trabajadores

1.2 Comportamiento organizacional

A pesar de que siempre han existido personas en las organizaciones, no siempre se le ha dado la importancia, que, actualmente, las empresas asignan a sus trabajadores. Podríamos decir que la función de recursos humano ha evolucionado desde la perspectiva implícita e informal a una mas explicita o formal, es decir mas sistematizada.

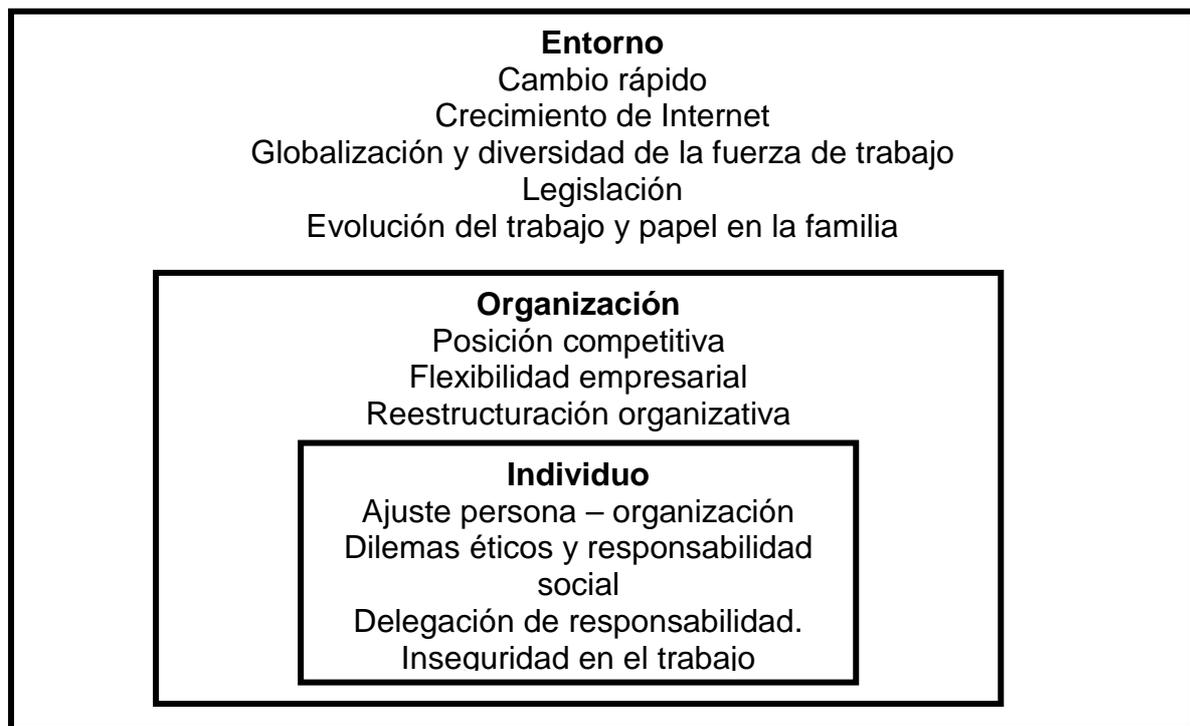


Fig. (1) Exigencias para los recursos humanos

1.3 Interacción entre personas y organizaciones.

A lo largo de la mayor parte de nuestra vida pertenecemos a una organización u otra; una universidad, un equipo deportivo, un grupo musical o teatral o una empresa. Todas las organizaciones, sean formales o informales, están compuestas y reunidas por un grupo de personas que busca los beneficios de trabajar juntas con el propósito de alcanzar una meta común. Por consiguiente, un elemento básico de toda organización es su meta o propósito.

Todas las organizaciones cuentan con personas que tienen el encargo de servir para alcanzar sus metas. Sin el factor Humano las organizaciones no pueden ser, dado la importancia de las personas para las organizaciones y viceversa, citare un ejemplo de los valores de Southwest Airlines,:

1. El trabajo debe ser divertido... Puede ser como un juego... Disfrútalo.
2. El trabajo es importante... No lo eches a perder con demasiada seriedad,
3. Las personas son importantes... Cada una de ellas constituye una diferencia.

Esta es una de las muchas razones por las que es indispensable un departamento de personal, para atender las necesidades de la organización en cuanto a la administración del factor humano de una empresa.

1.4 Determinación de la necesidad de un departamento de personal.

Las empresas han detectado el valor que aporta la función de recursos humanos para alcanzar el éxito empresarial y mantener la competitividad en un entorno dinámico e incierto.

La función de personal deja de ser una función de organización, de control y de planificación y se convierte en una función de mediación, integración y coordinación entre los diferentes niveles de la organización así como de escucha, de intervención y esfuerzo para comprender las expectativas, las necesidades y los sentimientos personales de "todo el personal".

La consideración de los recursos humanos en las empresas u organizaciones ha ido evolucionando desde la concepción taylorista en la que el personal era un factor que solo actuaba ante estímulos económicos, hasta la perspectiva actual en la que se le considera un factor estratégico.

Vamos a analizar la función de recursos humanos en las organizaciones a través de una estructura clásica, en torno a las principales procesos que se desarrollan en los departamentos de recursos humanos.

Así hemos agrupado las diferentes funciones en 5 procesos básicos.

1. **Procesos básicos:** Estos procesos, previos a que la persona se incorpore a la organización, analizan por una parte los diferentes puestos de trabajo, y por otra plantean la planificación de los recursos humano.
2. **Procesos de afectación:** A través de los cuales, los individuos se incorporan a las organizaciones. Dentro de ellos se incluyen el reclutamiento, la selección, la contratación y la socialización del individuo al puesto de trabajo y a la organización.
3. **Procesos de formación y desarrollo:** Una vez que el individuo forma parte de la empresa debe ser formado para poder mejorar en su puesto e incluso ocupar puestos de mayor responsabilidad, de forma que la gestión de las carreras profesionales dentro de la organización tiene cierta relevancia.
4. **Procesos sustractivos.** Aquí se tramita la desvinculación del trabajador a la empresa, bien de forma involuntaria, como puede ser a través de un despido, o de forma voluntaria como la dimisión o la jubilación.
5. **Procesos de evaluación y compensación.** Supone una vez que el empleado a realizado su trabajo hay que compensarle por ello. Para lo cual es necesario llevar a cabo evaluaciones de su desempeño con el objetivo de analizar si se están cumpliéndolos requisitos exigidos para el puesto. Tras esto, la empresa tiene que planificar e instrumentar la forma de compensar el esfuerzo realizado de forma justa y equitativa; cuestión que se lleva a cabo al seleccionar el sistema de retribución que mejor se adapta a cada caso.

La nueva concepción de los recursos humanos plantea los siguientes objetivos:

Explícitos.

1. Atraer candidatos potencialmente cualificados y capaces para desarrollar o adquirir las competencias necesarias para la organización.
2. Retener a los empleados deseables o de talento.
3. Motivar a los empleados para que estos adquieran un compromiso con la organización y se impliquen en ella.
4. Ayudar a los empleados a crecer y desarrollarse dentro de la organización.

Implícitos.

1. La productividad.
2. Calidad de vida en el trabajo.
3. Cumplimiento de la normativa.

CUADRO 1

SECUENCIA DE LA SELECCIÓN

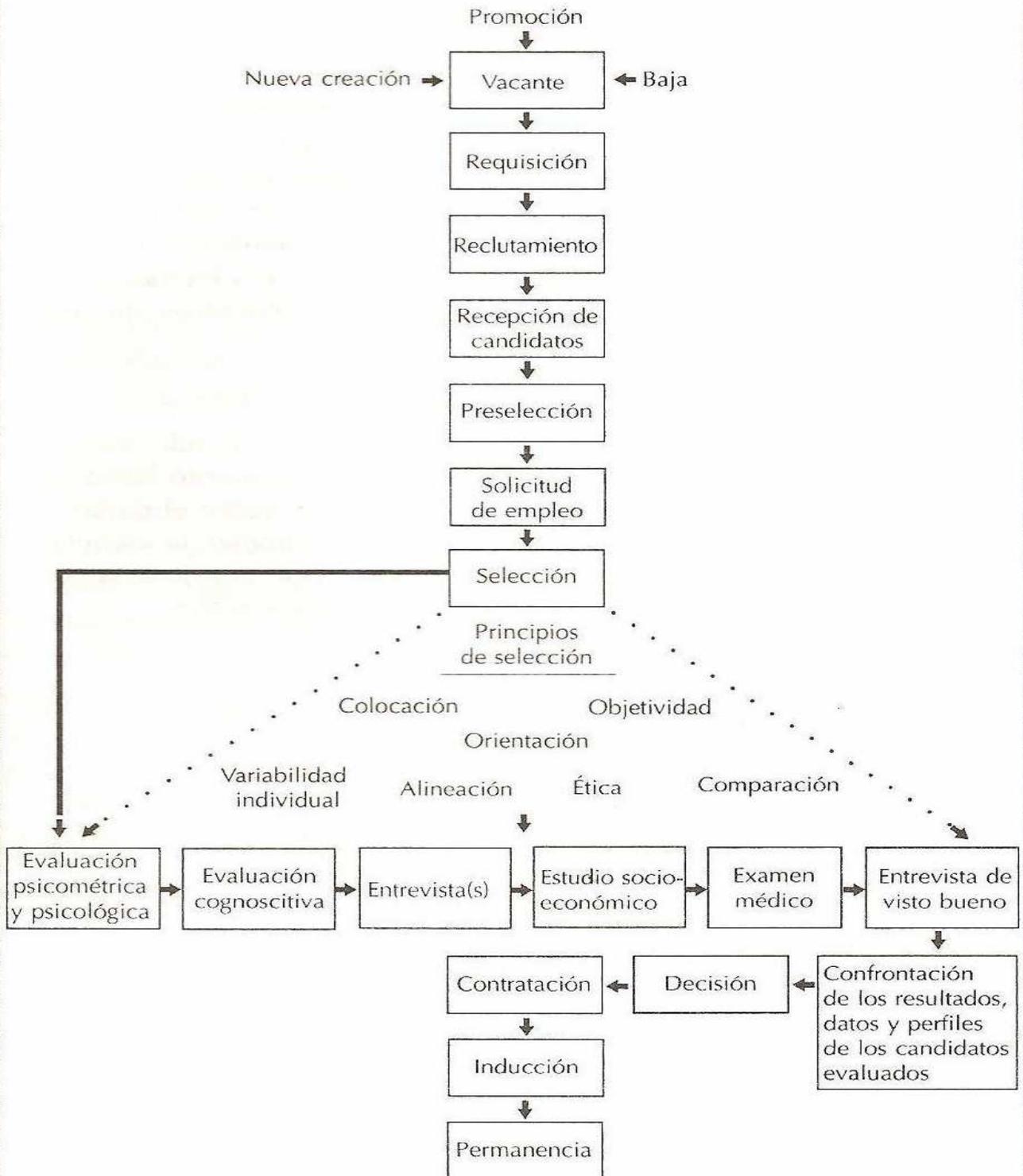


Fig. (2) Proceso de reclutamiento y selección.