

¿Qué es la Administración de Recursos Humanos y por qué es Importante?

¿Qué es la administración de recursos humanos?

Una organización consiste en las personas con roles asignados de manera formal que trabajan en conjunto para alcanzar las metas de la compañía. Un gerente es la persona responsable de alcanzar las metas de la organización mediante la administración de los esfuerzos del personal de la organización.

Todo gerente desempeña 5 funciones básicas dentro de la organización:

1. **Planeación:** establecer metas y normas, elaborar reglas y procedimientos, desarrollar planes y pronósticos.
2. **Organización:** asignar una tarea específica a cada subalterno, establecer departamentos, delegar funciones en los subalternos, determinar canales de autoridad y comunicación, coordinar el trabajo de los subalternos.
3. **Dotación de personal:** determinar qué tipo de personal se debería contratar, reclutar a posibles trabajadores, seleccionar, capacitarlos y desarrollarlos; establecer normas de desempeño para ellos, evaluar su desempeño, asesorarlos y remunerarlos.
4. **Dirección:** encargarse de que otros cumplan su trabajo, mantener un buen estado de ánimo y motivar subalternos.
5. **Control:** establecer normas como cuotas de ventas y estándares de calidad o niveles de producción; comparar el desempeño real con esos estándares, y tomar las medidas correctivas necesarias.

Esta materia que el día de hoy comienzas se enfocará en la dotación y administración del personal; es decir, la función de la administración de recursos humanos.

¿Qué es la Administración de Recursos Humanos y por qué es Importante?

La administración de recursos humanos es el proceso de contratar, capacitar, evaluar y remunerar a los empleados, así como de atender sus relaciones laborales, su salud y seguridad, y de manejar los aspectos de equidad.

¿Por qué la Administración de Recursos Humanos es Importante para todos los Gerentes?

La administración de recursos humanos es importante porque gracias a ella podemos evitar los errores referentes al personal más comunes como:

- Contratar a la persona equivocada para un puesto de trabajo.
- Tener una alta rotación de personal.
- Que el personal no haga su mejor esfuerzo.
- Perder tiempo en entrevista inútiles.
- Demandas por acciones discriminatorias.
- Acusaciones por prácticas inseguras.
- Que los empleados consideren que sus sueldos son injustos y desiguales con respecto a los de otros trabajadores de la empresa.
- Permitir que la falta de capacitación afecte la eficacia del departamento.
- Cometer cualquier práctica laboral injusta.

REFERENCIA:

Dessler, G. (2015). Administración de Recursos Humanos. México: Pearson Educación.