

## Gestión de los Recursos Humanos

Se define factor humano al conjunto de personas disponibles que permiten a la empresa conseguir los objetivos para los que fue creada. En el ámbito empresarial, a este factor se lo conoce como personal o recursos humanos de la empresa.

Gestionar los recursos humanos consiste en dictar objetivos relacionadas con las personas, llevarlas a cabo y controlar desde la perspectiva del sistema organizacional en su conjunto. Por ello decimos, que la gestión de los recursos humanos tiene varios componentes. Ellos son:

-Estratégicos: Definición de las políticas de personal y la articulación de las funciones sociales teniendo en cuenta los objetivos de la organización (ejemplo: capacitación, obra social etc.).

### Objetivos

Objetivos del Departamento	Actividades que realizan para alcanzarlos
SOCIALES	-Observar el cumplimiento de las leyes. -Servicios prestados por la Organización. -Relaciones empresas sindicatos.
ORGANIZATIVOS	-Planeamiento de Recursos humanos. -Selección de personal. -Capacitación y desarrollo. -Evaluación del desempeño.
FUNCIONALES	-Evaluación. -Control.
PERSONALES	-Capacitación de desarrollo. -Evaluación. Control.

### Funciones de la Gerencia de Recursos Humanos

- La Formulación de Políticas de Personal.
- Las tareas inherentes a la selección e incorporación de los recursos humanos.
- La elaboración de planes de capacitación, de asistencia y de seguridad.

- La Evaluación de desempeño del personal.
- El Control del cumplimiento de normas internas que regulen el trabajo.
- El mantenimiento de canales de comunicación para atender a las necesidades de los empleados.
- La resolución de conflictos que no puedan ser resueltas por los encargados, jefes, y gerentes de cada sección.
- La permanente actualización sobre leyes laborales y su correcta aplicación.

Recuerden que al dictar el contenido de la asignatura les dije que vamos a explicar cada una de estas funciones posteriormente.

**1.1 El departamento de recursos humanos**

La gestión de los recursos humanos es una cuestión en la que participan tanto la alta dirección como el trabajador con menor categoría de la empresa, en la medida en que todos ellos son, por un lado, *parte pasiva de esta gestión de personal*, ya que sobre ellos recaen las decisiones que se tomen, pero también son *parte activa del mismo* en la medida en que sus propuestas sean oídas y en algunos casos ejecutadas. Sin embargo, parece bastante claro que la participación en la gestión de los recursos humanos debe diferenciarse en función de la categoría del trabajador: un director intervendrá en la gestión de recursos humanos a través de la influencia que éste puede tener en la elaboración de los objetivos estratégicos de la empresa, un responsable de área toma parte en la gestión de recursos humanos en la medida en que se relacione con un grupo de trabajadores a su cargo, y cualquier componente de este grupo interviene en la gestión de los recursos humanos responsabilizándose de la tarea que tiene encomendada.



Se trata de poner de manifiesto que el contacto con los trabajadores o la adopción de medidas que les afecten no es ámbito exclusivo del departamento de recursos humanos, sino que existen otros departamentos y, por ello, otros responsables que también deben asumir medidas con relación a este recurso.

El departamento de recursos humanos, más conocido como de personal, surgió para encargarse de trabajos puramente administrativos relacionados con la gestión de sueldos, seguridad y cumplimiento de la legislación laboral. Muchas veces no tuvo identidad propia. Estaba disperso en el departamento denominado administrativo o en el departamento de contabilidad. Esta situación continúa en la actualidad en las pequeñas empresas que tienen pocos trabajadores.

A medida que las empresas van creciendo de tamaño, se pone de manifiesto una serie de problemas en materia de personal y surge la necesidad de tener un departamento que no sólo se preocupe de lo administrativo del personal, sino también de las relaciones humanas en el marco de una organización empresarial. Se necesita un departamento que aporte soluciones técnicas en materia de recursos humanos y que quite a otros la responsabilidad de velar por esta labor.

## DESARROLLO DE ACTIVIDADES

- 1- Leer detenidamente el tema: Gestión de los Recursos Humanos.
- 2- Extraer las palabras desconocidas y buscar su significado.
- 3- Responder:
  - a- ¿En qué consiste la Gestión de Recursos Humanos?
  - b- ¿Cuáles son los objetivos organizativos del Departamento de Recursos Humanos?
- 4- Nombrar y explicar 3 funciones o atribuciones de la Gerencia de Recursos Humanos.