

La globalización y los cambios tecnológicos, han influido progresivamente en el juicio que se tiene del trabajador y de la labor que este realiza en el logro de las metas productivas.

Hablar de la gerencia de las personas, es hablar de afluencia, de mente, de inteligencia, de vitalidad, de acción y de proacción. La gerencia de las personas, es una de las áreas que ha sufrido más cambios y transformaciones en años recientes. Éstos no sólo han desequilibrado sus aspectos tangibles y concretos sino, sobre todo, han modificado los conceptuales e intangibles.

La visión del área que se tiene en la actualidad es totalmente diferente de la que se tenía en la estructura tradicional, cuando se llamaba Administración de Recursos Humanos (ARH). La dirección de las personas ha llevado a que las organizaciones exitosas alcancen la excelencia y ha aportado el capital intelectual que representa, más que cualquier otra cosa, la importancia del factor humano en plena era de la información.

Las instituciones cambian sus conceptos y modifican sus prácticas productoras para movilizar y utilizar con plenitud a las personas en sus actividades. En lugar, de invertir en los clientes, invierten en las personas que los atienden, que les sirven, y que saben cómo satisfacerlos. Las personas se convierten en el elemento básico del éxito de la empresa.

Por mucho tiempo, la relación entre las personas y las organizaciones se pensaba incompatible. Se decía, que los objetivos de las organizaciones eran incongruentes con los objetivos individuales de las personas, como mejores salarios y prestaciones, comodidad en el trabajo, tiempo libre, seguridad en el trabajo y empleo, desarrollo y progreso personal. Sin duda, era una solución limitada y estrecha.

En la actualidad, en el rol en las partes involucradas, se prefiere la solución de tipo ganar-ganar. Se trata de una solución que requiere de la negociación, la participación y la unión de esfuerzos.

M.Ed. Ing. Ruth Mujica



Docentes 2.0



Docentes_20



Docentes_20



Docentes 2.0



Docentes 2.0

La administración de recursos humanos (RH) es un área muy sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones. Esto depende de las contingencias y las situaciones de diversos aspectos, como la cultura que existe en cada institución, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología que utiliza, los procesos internos, el estilo de administración utilizado y de otras variables importantes.

La Autorrealización y el Desarrollo del Potencial Humano permite que la persona sea capaz de tomar decisiones responsables en cualquier área de la vida.



M.Ed. Ing. Ruth Mujica

En la actualidad las organizaciones amplían su visión y su actuación estratégica. Cualquier proceso productivo sólo es posible con la participación conjunta de diversos grupos de interés y que cada uno de ellos aporta algún recurso.

De acuerdo con diversos los autores, existen distintos conceptos sobre administración de recursos humanos:

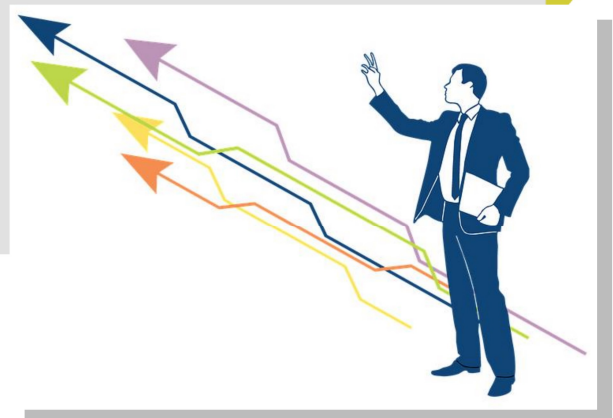
- La ARH es una función administrativa dedicada a la integración, la formación, la evaluación y la remuneración de los empleados. Todos los administradores son, en cierto sentido, gerentes de recursos humanos, porque participan en actividades como el reclutamiento, las entrevistas, la selección y la formación.
- La ARH es el conjunto de decisiones integradas, referentes a las relaciones laborales, que influyen en la eficacia de los trabajadores y de las organizaciones.
- La ARH es la función de la organización que se refiere a proveer capacitación, desarrollo y motivación a los empleados, al mismo tiempo que busca la conservación de éstos.



La palabra potencial se refiere a la capacidad en algo, es decir, el potencial humano es todo lo que una persona es capaz de hacer y obtener en cualquier aspecto de la vida. Es un adjetivo de cambio, que tiene que ver con un proceso infinito de creación y recreación de sí mismo. Este indicio nos permite entender que el potencial se puede adiestrar y desarrollar. Los psicólogos humanistas coinciden en cuatro premisas para dicho desarrollo:

1. La Autonomía e Interdependencia Social, que son principios complementarios, solo un individuo que es autónomo puede ser responsable frente a la comunidad.
2. La Autorrealización, que es una tendencia inherente al organismo que nos impulsa hacia el crecimiento y la diferenciación.
3. La Búsqueda del Sentido, carácter intencional de la acción humana. El hombre no solo se mueve por las motivaciones materiales, sino por principios axiológicos como la libertad, la dignidad, y la justicia.
4. La Concepción Global del Ser, el ser humano es un holismo. Sus sentimientos, pensamientos y acciones en un todo orgánico.

Por ende, toda empresa debe ser continua, fluida y un medio que le permita al trabajador alcanzar sus objetivos personales, así como los de la empresa.



La administración de recursos humanos (ARH) moderna se basa en algunos aspectos fundamentales:

1. Las personas como seres humanos, dotados de personalidad y diferentes entre sí, con una historia en particular, poseedoras de conocimientos, habilidades y competencias, necesarias para la administración de los recursos en la organización.
2. Las personas como impulsador de los recursos de la organización, capaces de dotarla del talento preciso para su constante renovación y competitividad en un mundo lleno de cambios y desafíos.
3. Las personas como asociadas de la organización, capaces de conducirla a la excelencia y al éxito.
4. Las personas como talentos proveedores de competencias, las personas como elementos vivos y portadores de competencias esenciales para el éxito de la organización.
5. Las personas como el capital humano de la organización, como el principal activo de la empresa que agrega inteligencia a su negocio.

Las organizaciones con éxito han observado que sólo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el rendimiento sobre las inversiones de todos sus grupos de interés, principalmente en los empleados. Es por ello que, en el rol de cada administrador, sea director, gerente, jefe o supervisor, se desempeña cuatro funciones administrativas que constituyen el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar.



Las personas tienen una extraordinaria capacidad para aprender como para desarrollarse, y la educación está en el centro de esa capacidad. Los procesos de desarrollo de los individuos tienen una estrecha relación con la educación. Educar (del latín, educare) significa extraer, llevar, arrancar. En otros términos, representa la necesidad que tiene el ser humano de llevar de adentro hacia fuera sus potenciales internos; significa exteriorizar ese estado oculto y el talento creador de las personas. Cualquier modelo de formación, capacitación, educación, entrenamiento o desarrollo debe garantizar la posibilidad de realizar todo aquello que el hombre puede ser en razón de sus propios potenciales, ya sean innatos o adquiridos.

Desarrollar a las personas, no significa exclusivamente proporcionarles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas y, así, sean más eficientes en lo que hacen. Significa, sobre todo, ofrecerle la información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos y para que modifiquen sus hábitos y comportamientos y sean más eficaces en lo que hacen.

Formar es mucho más que sólo informar, toda vez que el período represente un enriquecimiento de la personalidad humana, y las organizaciones empiezan a darse cuenta de ello.

EL PROCESO DE DESARROLLO

Los procesos de desarrollo incluyen tres capas que se superponen: la capacitación, el desarrollo de las personas y el desarrollo organizacional. Además, pueden tener un enfoque moderno, en la medida que se ajusten al modelo de planificación.

EL CONOCIMIENTO

La capacitación tiene mucho que ver con el conocimiento. El conocimiento sólo será productivo si se aplica de modo que produzca una diferencia sensible, para producir resultados, mejorar procesos, agregar valor y generar riqueza.

