

CONCEPTOS DE ADMINISTRACION DE PERSONAL.

DALE YODER

Es la designación de un extenso campo de relaciones entre los hombres, relaciones humanas que existen por la necesaria colaboración de hombres y mujeres en el proceso de empleo en la industria moderna.

PIGORS Y MYERS

La administración de personal es un código sobre formas de organizar y tratar los individuos en el trabajo, de manera que cada uno de ellos pueda llegar a la mayor realización posible de sus habilidades intrínsecas, alcanzando así una eficiencia máxima de ellos mismos y de su grupo, y dando a la empresa de la que forman parte, una ventaja competitiva determinante, y por ende sus resultados óptimos.

M.J. JICIUS

Es el campo de la dirección que se ocupa de planear, organizar y controlar las diversas actividades operativas que consisten en obtener, desarrollar, mantener y utilizar la fuerza de trabajo con la finalidad de que los objetivos e intereses a los cuales el organismo está establecido, se obtengan tan efectiva y económicamente como sea posibles y a la vez los objetivos e intereses de la fuerza de trabajo sean servidos al mas alto grado.

VICTOR MELITON RODRIGUEZ

Es a su vez un conjunto de principios, procedimientos e instituciones que procuran la mejor selección, educación, y armonización de los servidores de una organización, Su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento a favor de unos y otra.

ADMINISTRACION DE PERSONAL

Es el conjunto de previsiones, los medios y las ejecutorias que se orientan a procurar justicia y armonía dentro de los ámbitos de trabajo, así como lograr el mayor grado de eficacia interna y externa a cualquier tipo de organización.

ADMINISTRACION DE PERSONAL:

Es la dinámica que impulsa la debida utilización de los recursos humanos y tiene como objetivo combinar a los grupos sociales para imprimir mayor eficacia en el logro de sus objetivos.

LA ADMINISTRACION DE PERSONAL :

Se refiere a los conceptos y técnicas requeridas para desempeñar adecuadamente lo relacionado con el personal o a la gente del trabajo administrativo.

ADMINISTRACION DE PERSONAL:

Es la rama de la administración de personal que se ocupa de manejar todos los aspectos relacionados con el personal en las empresas.

ADMINISTRACION DE PERSONAL :

División de la administración que se encarga del manejo del personal.

ADMINISTRACION DE PERSONAL:

Es la división de la administración que se encarga de supervigilar, organizar, diseñar y aplicar las técnicas de la administración científica en el manejo del personal de una organización.

ADMINISTRACION DE PERSONAL:

Es la división de la administración de empresas que maneja el factor humano de la empresa, con la finalidad de organizar, controlar, seleccionar, educar y armonizar la fuerza de trabajo dentro de una organización.

ADMINISTRACION DE PERSONAL ;

Es la parte de la administración de empresas que maneja las políticas de recursos humanos en una organización.

ADMINISTRACION DE PERSONAL:

Es la parte de la administración de empresas que trata de todas las políticas y procedimientos utilizados en la organización para el correcto manejo de los recursos humanos a fin de que puedan desarrollar todo su potencial.

EVOLUCION Y DESAROLLO DE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL DESDE SU NACIMIENTO A NUESTROS DIAS.

El pensamiento administrativo contemporáneo representa el proceso histórico iniciado en los mismos albores de la humanidad. La administración como fenómeno social es concomitante con el advenimiento del hombre en la sociedad . Su estudio y desarrollo ha tenido diversos enfoques.

Wiburg Jiménez Castro señala cuando trata el tema relativo a la sinopsis histórica de la administración :

Es necesario advertir, además que a pesar de que el estudio desea cubrir tanto al sector publico o privado, en mas de una oportunidad se circunscribirá al primero, por dos razones fundamentales:

- Por carencia de datos históricos para el campo particular en las tres primeras épocas y ;
- Porque en tales estratos históricos el estado tuvo una importancia mayor que el sector privado y por lo tanto las principales manifestaciones ideológicas y las realizaciones se concentraron en las actividades publicas.

ADMINISTRACION DE PERSONAL EN EGIPTO

Señala Lapawsky al señalar al historiador ruso Michael Rostovtzeff que:

Por primera vez el sistema de Egipto fue por decirlo así, codificado; fue coordinado y puesto en marcha como una maquina bien construida para un propósito especial bien definido y entendido. No se toleraban arbitrariedades en los agentes del estado, a pesar de que todo el sistema estaba basado en la fuerza y coacción y muy frecuentemente en la sola fuerza bruta.

Egipto durante el imperio otomano (1520–1566 D.C.) estableció un régimen "Altamente Perfeccionado" de servicio civil, a pesar de haber sido concebido como un sistema de castas. Para algunos autores este sistema representa el primero del cual se tiene conocimiento.

ADMINISTRACION DE PERSONAL EN CHINA

Confucio, notable filosofo y administrativista resume el pensamiento administrativo de la China antigua en sus reglas de administración pública. Señala en lo que concierne a la administración de personal que:

"Debe tenerse cuidado en seleccionar funcionarios honrados, desinteresados y capaces". El mismo Confucio al enfocar el tema "Espíritu Público" advirtió la necesidad de excluir la administración pública del favoritismo y el partidismo.

Hubo otros muchos progresos en la administración china principalmente en el perfeccionamiento de los exámenes para el servicio civil cuyos orígenes se remontan a la dinastía Han (202 AC–219AC).

Los chinos llevaron a cabo por varios siglos, antes del advenimiento del arte o ciencia moderna de la administración, un sistema de manejar administrativamente sus asuntos internos, un bien desarrollado servicio civil, una apreciación de muchos de los problemas modernos de dirección pública.

ADMINISTRACION DE PERSONAL EN GRECIA

Los Griegos como los promotores de la democracia y la cultura, no legaron a la historia documento alguno que revelara las características de su administración. En lo que respecta a la administración de personal las deducciones y conclusiones tendrán por referencia, de modo principal la oración fúnebre de Pericles.

La democracia griega de los muchos de Pericles solo fue relativamente puesto que los derechos políticos no les pertenecían a todos los ciudadanos por parejo, sino a aquellos que tuvieran más de dieciocho y que fueran parientes atenienses de la clase ciudadana, con lo cual un 10% de la población disfrutaba de los derechos políticos.

ADMINISTRACION DE PERSONAL EN LA EDAD MEDIA

El sistema feudal, como tal se desarrolló en la edad media, se basaba en una doctrina tan vieja como la historia: la que de la tierra es, si no la única, si, al menos la más importante forma de propiedad y riqueza, el feudalismo se basaba en la circunstancia de una época en que la agricultura era la principal ocupación del hombre y no hizo en su sistema ninguna provisión para otras formas de actividad, lo que el feudalismo puede enseñar al estudiante de la organización se concreta principalmente en el principio de la delegación.

Es precisamente a partir de ese momento histórico, cuando surge la necesidad de un sistema de personal; principalmente para la empresa privada.

SIGLO XVII

FRANCIA

Este país puede considerarse como uno de los primeros en la implantación y tecnificación de un sistema de administración pública.

El sistema de reclutamiento por concurso fue aplicado desde el siglo XVIII.

En esa época el concurso fue instituido en mayo de 1776 para los cargos de doctor egresado de la facultad de artes de la universidad de París.

Los funcionarios franceses pertenecen a cuerpos que comprenden uno o más grados y son clasificados en categorías según el nivel de reclutamiento.

SIGLO XIX

Gran Bretaña desarrollo un avanzado sistema de administración de personal estatal , el cual concebía el reclutamiento e ingreso al servicio publico a través de adecuados criterios selectivos de personal.

La concepción inglesa de reclutamiento y selección de personal difiere de la francesa . Mientras el sistema Sajón centralizo todo el proceso de reclutamiento y evaluación, el francés lo concibe y desarrolla descentralizado.

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

Los Estados Unidos tuvieron una administración de personal publico basado en una filosofía del sistema de despojo político o "spoil system". Propugna esta teoría que al partido triunfador en las elecciones le corresponden los cargos de la maquinaria de gobierno para ofrecerlos a sus afiliados.

El sistema sancionado en 1883 solo cubrió en su inicio 14,000 empleados, y fue su finalidad principal erradicar la influencia política o de cualquier otra índole en el nombramiento de personal publico. Previo adecuados procesos de reclutamiento y selección de personal, centralizando las partes mas importantes en una unidad central denominada comisión de servicio civil.

SIGLO XX

La administración de personal como función especializada nace en el sector privado en los mismos 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 un simple registro y nomina de personal.

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

Entre los años 1910–1915 es desarrollado en la ciudad de Chicago un programa de clasificación y evaluación de los puestos.

A partir de la primera década del siglo XX, en América Latina se iniciaron varios intentos por trasplantar las disposiciones del servicio civil en los Estados Unidos.

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

HACER UN INFORME SOBRE LA RELACION DE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL CON OTRAS CIENCIAS ADMINISTRACION, ECONOMIA, MERCADEO, DERECHO LABORAL, PSICOLOGIA.

RELACION CON ADMINISTRACION:

La administracion de personal, por ser una de las disciplinas que conforman la ciencia de la administracion, no goza de independencia absoluta. Su relación con la administración es de suma importancia porque maneja todo lo relacionado con el manejo del personal de una organización y los procedimientos utilizados para su correcto manejo y para sacar todo el provecho al desempeño de los trabajadores.

Al ser una rama de la administración aplicada ,se basa en la planificación como herramienta para desarrollar

sus estrategias. En un sistema de administración tanto público como privado, deberán planificarse todas las acciones de personal, tanto de orden económico como administrativo. Solo se podrán formular políticas de personal satisfactorias, de acuerdo con los principios del mérito y de justicia retributiva, según el costo de la vida en un momento dado.

RELACION CON LA ECONOMIA:

Se relaciona con la economía en el entendido de que utiliza la economía como elemento verificador de las posibilidades de la organización brindarle a sus empleados las adecuadas retribuciones de acuerdo a el costo de la vida así como de elaborar presupuestos que conduzcan a la mayor cantidad de ahorros posible auxiliándose de los presupuestos.

Los gastos de personal de una empresa se reflejan en su presupuesto. En una institución de gran complejidad y magnitud, la elaboración de un presupuesto de personal será mucho mas difícil si la estructura de cargos no corresponde a una nomenclatura uniforme y a un sistema salarial basado en un principio de igual paga a trabajos iguales en condiciones similares.

RELACION CON EL DERECHO:

Se auxilia en el derecho en el entendido de que la administración de personal al igual que el código de trabajo, también tiene por finalidad regular las relaciones de trabajo entre obrero-patron, y empleados y funcionarios y la gerencia.

La política de administración de personal en una empresa jamas debe contravenir la filosofía y el espíritu de las disposiciones del código de trabajo. El encargado de personal tendrá que recurrir en todo momento a dicho texto legislativo cuando se le presenten conflictos de orden laboral.

RELACION CON LA PSICOLOGIA:

La psicología es una de las disciplinas que mayores contribuciones ofrece a la administración de personal. Esta conjugación interdisciplinaria se evidencia no solo en el proceso de selección, el mas importante de todos los que integran un sistema de administración de personal, si no también en las diferentes fases relativas a la supervisión de personal.

RELACION CON LA SOCIOLOGIA:

Ante la aceptación del postulado de que la administración es una ciencia social, existe la corriente de que dicha disciplina debe profundizar en el campo de las investigaciones sociales para revisar y actualizar sus principios.

Al decir de un estudioso de la materia, hay precedente de que tales investigaciones se han realizado en importantes empresas privadas y en instituciones universitarias habiendo cubierto el campo de la sociología, la psicología y la antropología aplicadas a la administración.

RELACION CON LA CONTABILIDAD:

La administración de personal se relaciona con la contabilidad en la preparación de los informes correspondientes a la aplicación de los presupuestos de gastos de nominas y compensaciones a los empleados así como también el manejo de la rotación de los fondos.

Al relacionarse con la contabilidad además presenta la ventaja de que todas las retenciones correspondientes a los empleados deben hacerse de sus sueldos, el departamento de contabilidad juega un papel fundamental para

la correcta presentación de las retenciones y los gastos en los balances generales e informes para presentación a los organismos correspondientes de las rentas e impuestos.

ELABORADO POR :