

Fundamento del Proyecto Docente**Unidad Curricular: Administración de Personal****Carrera: Técnico Superior en Administración de Recursos Humanos****Lic. Valeria Leonetti**

Si reflexionamos sobre la evolución de la sociedad y pensamos en una de las actividades humanas más importantes en los tiempos que vivimos, su crecimiento y necesidades, entonces pensamos en las organizaciones y con ello en la administración de las mismas.

Pero creemos claramente que sin *personas* no existen ni sobrevivirán las organizaciones. Desde que los individuos comenzaron a realizar actividades para alcanzar sus metas y desarrollarse, tomaron conciencia que el actuar de manera individual es más complejo frente a las adversidades. Es por ello que la administración y el trabajo en conjunto ha comenzando a ser esencial en la vida de las organizaciones.

Por ello podemos decir que no existe organización sin administración.

Pero está claro como uno de los principios que desde esta unidad temática compartiremos al mencionar que las organizaciones no existen sin sus individuos. Partiendo de la concepción que no existen organizaciones sin individuos, es que nuestro primer acercamiento en la carrera está centrado en cómo administrar a los recursos humanos, para luego continuar con el estudio de los procesos estratégicos.

El propósito de esta unidad curricular es: *“recordar como definición de administración al proceso de diseñar y mantener un ambiente en el que las personas, trabajando en grupos, alcancen con eficiencia metas seleccionadas.”*¹

Las organizaciones se caracterizan por tener un conjunto de relaciones sociales estables, deliberadamente creadas con la intención explícita de alcanzar objetivos. Ellas se constituyen en una unidad social en la cual las personas interactúan, aúnan y coordinan esfuerzos para el logro continuo de metas personales y de grupo.

Es así, como el escenario organizacional se constituye para los sujetos en un punto de enlace entre la dinámica individual y la social, definiendo un espacio vital clave para el desarrollo humano. Punto de enlace en la medida que los individuos se relacionan con lo social a través de la participación y pertenencia en distintas organizaciones a lo largo de su vida. Los administradores de recursos humanos, tienen la responsabilidad de realizar acciones que permitan que las personas hagan sus mejores aportaciones a los objetivos del grupo y de la organización sin desestabilizar el sistema en el que interactúan.²

En la asignatura Administración de Personal, tomaremos en cuenta los posibles ámbitos de inserción de nuestros futuros egresados, como por ejemplo; organizaciones: grandes, medianas, pequeñas, micro emprendimientos y los sectores terciarios.

¹ KOONTZ, Harold; WEIHRICH, Heinz. Administración una perspectiva global. X edición ED: Mc Graw Hill. P.4

² Cfr. KOONTZ, Harold; WEIHRICH, Heinz: Administración una perspectiva global. X edición ED: Mc Graw Hill

En las organizaciones con fines de lucro llámense empresas, son ejemplos las de mayor tamaño donde deberá participar, desde sus tareas específicas dentro del *equipo de gestión* (trabajo en grupos, en células, etc.) especialmente en los aspectos más estratégicos y de toma de decisiones, respondiendo a una búsqueda económica.

Sus funciones propias se diferencian de las de otros profesionales a partir de los grados de decisión, autonomía, responsabilidad, especificidad y la rutina de los roles que se detentan en la organización.

En la *Administración de Personal*: varias teorías se han desplegado con el transcurso de la historia, según el contexto que envolvía a la organización. La teoría de las Relaciones Humanas surge como reacción y oposición a la teoría clásica de la administración, busca contrarrestar la fuerte tendencia hacia la deshumanización del trabajo, iniciada con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente. Los *Recursos Humanos* constituyen sistemas de gestión dentro de las empresas con el fin de lograr contratar a los trabajadores, retenerlos en el tiempo en que se los requiera, obtener de ellos el desempeño esperado y que logren constituir el capital humano que agregue valor a las actividades de la administración.

De este modo, podemos conceptualizar a las organizaciones como escenarios propicios para la actividad sublimatoria donde los sujetos, a través del despliegue de su capacidad de trabajo y la coordinación social de sus esfuerzos, encuentren una vía regia de desplazamiento y satisfacción. ***En este contexto se hace necesario conocer el rol que desempeñan los individuos en su relación con los otros y con las distintas organizaciones sociales que constituyen el medio ambiente global (comunidad) donde necesariamente desarrollan sus potencialidades.***

Las organizaciones y las personas no sólo deben enfrentar el cambio sino también adelantarlo y diseñarlo, tarea que solo podrá ser sostenida por las personas que participan de la realidad organizacional.

En síntesis: el Técnico Superior en Administración de los Recursos Humanos, deberá acreditar conocimientos sobre la Administración de Recursos Humanos. Dadas las características del ejercicio de la profesión, deberá interactuar cotidianamente con individuos y organizaciones, por lo que le será necesario determinar y entender el comportamiento de las mismas. Esto le posibilitará ser un buen administrador de Recursos Humanos, conocer a las personas que constituyen el capital humano de las organizaciones, sus deseos, necesidades y potencialidades.