

BIBLIOGRAFIA

ESPINOZA, Mario. El adiestramiento, Seminario de Administratividad de personal para los países Centro-Americanos. Guatemala, 1964.

YASUTA, Eduardo R. Adiestramiento de personal para las empresas de Abastecimiento de Agua. Conferencia Regional sobre Abastecimiento de Agua en las Américas. Washington, 1955.

INCOCLA, Programa de asistencia técnica e instructorial, Bogotá (Colombia), 1970.

MOJALIS, Octavio. El individuo y el grupo de la Empresa. Cursos de Adiestramiento, Universidad Nacional de Colombia, 1955.

RUJZ, Francisco. Estructuras, Empresas y Relaciones Humanas. Cursos de Adiestramiento, Universidad Nacional de Colombia, 1955.

CASIMIR, John B. Man of the Environment. Journal of Environmental Health - Nov/Dic/1972 - Vol. 35, No. 3.

EPA, U.S.A. Manpower Planning for Waste Water Treatment Plants, 1971.

BONILLA, Ubaldo. Tesis de la Ingeniería Sanitaria a nivel de grado en la Universidad Nacional Autónoma de México, 1972.

ANESI, La Enseñanza de la Ingeniería en México - 1970.

O.S.A. Serie de informes técnicos - varios.

O.S.A. Plan Decenal de Salud para las Américas, Documento Oficial No. 118 - 1972.

O.S.A. Comisión Ambiental - XX Reunión del Consejo Directivo de la O.S.A. - 1971.

INTRODUCCION

tantes, los conocimientos

la salud.

la administración

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON  
FACULTAD DE INGENIERIA CIVIL  
OFICINA SANITARIA PANAMERICANA

curso de pregrado

la dirección de sistemas

la salud

CURSO INTENSIVO SOBRE "ADMINISTRACION Y DIRECCION DE SISTEMAS DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO"

TEMA:

"ALGUNOS ASPECTOS DE LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS"

Ponencia presentada por el C.P. Gilberto Rosette Albarrán.  
Jefe del Departamento de Administración de la D.G.O.S.A.P.A

INTRODUCCION.- El destino de una nación depende de sus habitantes, los conocimientos, las habilidades, la salud, la -- ideología, las motivaciones; en resumen, los recursos humanos con que cuente el país delinearán su propio futuro. -- Por lo mismo, no es conveniente dejar a la buena fortuna el incremento de tales recursos, sino que se requiere de un esfuerzo planeado tendiente a aumentarlos y a aprovecharlos -- de la mejor manera en bien del propio individuo, de la organización donde labore y del país en general.

Un organismo, para lograr sus objetivos, requiere de una serie de recursos; estos son elementos que, administrados -- correctamente, le permitirán o le facilitarán alcanzar sus -- objetivos. Son tres tipos, a saber:

a) Recursos materiales.- Aquí quedan comprendidos el dinero, las instalaciones físicas, la maquinaria, los muebles, las materias primas, etc.

b) Recursos técnicos.- Bajo este rubro se listan sistemas, procedimientos, organigramas, instructivos, etc.

c) Recursos humanos.- No solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también -- otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad; conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc.

Los recursos humanos son más importantes que los otros dos; pueden mejorar y perfeccionar el empleo y el diseño de los

recursos materiales y técnicos, lo cual no sucede a la inversa.

Por lo anterior, en el transcurso de la presente plática únicamente veremos algunos aspectos de la Administración de los Recursos Humanos.

**Definición.-** La Administración de Recursos Humanos es el proceso administrativo aplicado a la conservación y acrecentamiento del esfuerzo, experiencias, conocimientos, habilidades, etc. de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.

**Objetivo.-** El objetivo de la Administración de Recursos Humanos, es trato equitativo, oportunidades de progreso, satisfacción en el trabajo y una adecuada seguridad en el mismo, asesorando sobre todo lo anterior a la línea y a la dirección, para beneficio de la organización, los trabajadores y la comunidad.

**SELECCION.-** El objetivo de la Selección del personal es el de analizar las habilidades y capacidades de los solicitantes, para decidir sobre bases objetivas, cuales tienen mayor potencial para el desempeño de un puesto y desarrollo futuro.

Para efectos de una selección objetiva, deberá recurrirse al uso de técnicas como el análisis de puestos, las

pruebas técnicas, psico-técnicas, encuestas socio-económicas, exámen médico, etc. para eliminar la subjetividad en las decisiones.

**Artecedentes.-** Como una consecuencia de la Revolución Industrial, el número de Empresas y la magnitud de las mismas, experimentaron un gran crecimiento que se tradujo en una mayor complejidad en su manejo.

A principios de siglo, a fin de encontrar una solución a lo anterior, Federico Taylor propuso un modelo de organización denominado "Funcional", basado en el principio de la División del Trabajo, mediante el cual se buscaba agrupar actividades de la misma naturaleza bajo la coordinación de un especialista.

Taylor se dió cuenta de que la organización perdía considerablemente, si no se seleccionaba previamente a quienes fueran a desarrollar la tarea. El sistema empleado hasta entonces consistía en que los interesados llegaban al sitio de trabajo a fin de localizar al capataz, y era éste quien realizaba la selección de una manera empírica, sin seguir técnica alguna.

Buscando una mayor economía y eficiencia, Taylor propuso que el reclutamiento quedara centralizado, con objeto de obtener mejores resultados. Así surgieron las llamadas "Oficinas de Selección".

Importancia de la Selección.- Este proceso, en su expresión más simple, es característica inherente a los seres humanos. Igual que ha sido un requisito para elegir las especies animales más aptas para la supervivencia, lo es para escoger, desde los albores de su existencia, al hombre más apto para una actividad específica.

Ejemplos: La depuración racial de los espartanos, -- (hombres de mayor talla para las milicias); la de los grupos de jóvenes apacibles y tranquilas para damas de compañía, etc.

En la actualidad, el enriquecimiento de las técnicas de selección así como su desarrollo, es en respuesta al imperativo de las organizaciones en el sistema de libre empresa: sobrevivir en condiciones de competición, lo cual depende en buena medida de la combinación óptima de los recursos técnicos, materiales y humanos de que dispone; siendo en última instancia los recursos humanos el elemento más valioso con que cuenta una organización, ya que estos dan sentido y significado a los otros recursos en el logro de los objetivos preestablecidos. Así se explica la importancia de detectar los potenciales humanos y la capacidad para el trabajo.

¿Qué es la Selección? Tradicionalmente la selección de personal se define como un procedimiento para encontrar al hombre que cubra el puesto adecuado, a un costo también adecuado.

Pero, ¿Qué significa adecuado? Para contestar a esta pregunta cabría considerar las diferencias individuales, o sea, tener en cuenta las necesidades de la organización y su potencial humano así como la satisfacción que el trabajador encuentra en el desempeño del puesto. Esto llevar a determinar el marco de referencia; es decir la organización en que se realiza la selección de personal, la cual es, pues, la elección de la persona adecuada para un puesto adecuado y a un costo adecuado que permita la realización del trabajador en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades y potenciales a fin de hacerlo más satisfactorio así mismo y a la comunidad en que se desenvuelve para contribuir, de esta manera, a los propósitos de la organización.

No hay que efectuar la selección teniendo en mente un puesto específico y perdiendo de vista a toda la organización.

En la selección del personal deben tenerse en cuenta tres principios fundamentales: Colocación, Orientación y Etica Profesional.

Antes de pasar al estudio del Proceso de Selección de Personal vamos a ver de una manera muy rápida lo relativo a las diferencias individuales.

Diferencias Individuales.- Para encontrar al hombre que cubra el puesto adecuado, a un costo también --

adecuado es necesario tener presente las "Diferencias Individuales en las personas".

Todas las personas son diferentes, por ejemplo: - en el color de los ojos, la estatura, el peso, la capacidad mental, las ambiciones o impulsos. Estos factores se llaman rasgos y en cada individuo encontramos - miles de ellos.

Así pues, podemos establecer tres clases de rasgos fundamentalmente: Físicos, Mentales y Emocionales.

Un rasgo emocional común en todos los seres humanos es la agresividad.

No hay dos personas que sean realmente iguales debido a ligeras variaciones en los rasgos Físicos, Mentales y Emocionales.

Usando los tres rasgos medidos el hombre exactamente promedio en nuestro medio tendría que ser: Estatura 1.70 mts., Coeficiente de Inteligencia de 100 y - Agresividad de 50.

Es muy improbable que encontremos un individuo que sea exactamente promedio en todos los tres rasgos.

La acción combinada de la HERENCIA y el MEDIO es la que produce la infinita variedad de rasgos o características Físicas, Mentales y Emocionales.

La HERENCIA es aquello que nos transmitieron nuestros padres al concebirnos.

Ni la HERENCIA ni el MEDIO pueden considerarse separadamente, puesto que cada individuo es producto de ambos -- factores. La HERENCIA nos dá potenciales: pero es el MEDIO el que hace posible que esos potenciales se desarrollen.

Debido a la poderosa acción recíproca que hay entre - la HERENCIA y el MEDIO, realmente no podemos decir que se hereda cierta característica o rasgo. Lo que en realidad - sucede es que heredamos capacidad (potencial) que se desarrolla mediante nuestro medio individual.

En último análisis, todas las personas deben ser tratadas individualmente.

Evaluación de las diferencias individuales.- Ahora -- que hemos visto como se diferencian los seres humanos unos de otros y los factores que determinan estas diferencias, - vamos a aprender algo más acerca de como se reconocen y miden estas diferencias.

Inteligencia.- En primer lugar, los individuos se diferencian entre sí en el grado de inteligencia que poseen.

La mejor manera de determinar la inteligencia de un individuo es medirla mediante una prueba de inteligencia.- Esta prueba debe ser efectuada por el Departamento de selección de personal.

La puntuación en una prueba de inteligencia es una indicación de la capacidad que tiene el empleado para apren-