



## Definiendo Recursos Humanos

*¿Cuál es el rol en la organización? ¿Qué funciones son de su competencia?*

El área de “Recursos Humanos” tiene una larga historia que evolucionó y supo adaptarse a las necesidades a través del tiempo. La **historia** comienza allá por el 1900 cuando post-revolución industrial muchas empresas necesitaron crear el “departamento del bienestar” para tratar conflictos entre los recientes sindicatos, las necesidades de los trabajadores y la rentabilidad de las empresas. En ese entonces articulaban 2 conceptos que parecían distantes: capital vs. trabajo. Taylor, Ford, Mayo, Roethlisberger, Fayol, Weber, Maslow, Herzberg, McGregor, McClelland fueron algunos de los nombres más resonantes que cambiaron la visión de “obrero vs. patrón” a la actual “colaborador de la organización”.

El departamento fue sumando tareas, modificándolas: de conversaciones similares a mediaciones a interpretar nuevas leyes, de aprender el concepto de motivación a saber cómo aplicarlo en cada organización, sumando luego la administración de legajos, la liquidación de sueldos, el control de horarios y tareas realizadas, seleccionar a las personas que trabajarían en cada puesto, mediar con nuevas entidades, organizar el personal, coordinar, entender qué y cómo comunicar, generar reglamentos, políticas, y la lista podría seguir. Hubo momentos de la historia en el que incluso el departamento de RRHH tomó tareas que básicamente no se sabía a quién pertenecían, cómo ser la seguridad de los empleados, los servicios de limpieza o la coordinación de la higiene de las fábricas, entre otras. Y muchas veces esto sigue sucediendo en las pequeñas y medianas empresas por falta de recursos, para reducir tiempos y/o costos.

Recursos Humanos crece a medida que lo hace la organización, su objetivo principal es **planificar, organizar e implementar las estrategias** necesarias para alinear los objetivos de una organización con el personal de la misma. Es el nexo entre la teoría y la práctica, y para ello es fundamental conocer y valorar tanto la estrategia planteada como cada una de las personas integrantes de la organización.

La historia nos demuestra que **entender a la organización como un todo**, es lo que permite a Recursos Humanos de hoy ser competente en sus funciones y, personalmente creo que también será lo que le otorgará la resiliencia necesaria para seguir transformándose. La pregunta que surge entonces es: ¿Qué será de Recursos Humanos para 2050 o 2080? No lo sabemos, pero seguramente seguirá evolucionando a medida que las organizaciones lo hacen.

Dentro del equipo RRHH, se puede encontrar las sub-áreas de: Reclutamiento y Selección + Administración del Personal + Compensaciones y Beneficios + Legales y Relaciones Laborales + Desarrollo + Motivación y Clima laboral + Capacitaciones + Políticas y Comunicación Interna.

**Lic. COP. Natalia A. Marino**  
Inspirate HR

*“El único valor vital que una empresa tiene es su experiencia, habilidades, innovación y conocimientos de sus empleados.”*

**Leif Edvinsson**

[www.InspirateHR.com](http://www.InspirateHR.com)

*Transformamos experiencias que marcan caminos...*