

EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE RECURSOS HUMANOS, DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA PSICOLOGÍA Y LA ADMINISTRACIÓN: DISCUSIONES Y ACIERTOS*

CORREA E.**

RESUMEN

El propósito de este estudio es argumentar teóricamente por qué los profesionales en administración y psicología, son los encargados de gerenciar Recursos Humanos en las organizaciones. Este estudio, además de presentar la investigación que se realiza en RRHH, tiene un abordaje desde los inicios de ambas disciplinas, administración y psicología, permitiéndonos ver la evolución de éstas en torno al tema de Recursos Humanos. Adicionalmente, este documento también nos permite las razones del por qué una organización puede escoger uno u otro profesional.

Se explora la historia de dicho concepto en el contexto colombiano, los eventos que han sucedido a lo largo de esta evolución. Esta monografía espera cumplir con la función de aclarar los posibles interrogantes y darles herramientas a los profesionales para que a la hora de seleccionar uno u otro profesional no tengan expectativas inadecuadas de su ejecución y los conocimientos que este posee. Por estas razones y al explorar el estado del arte de la administración y la psicología podemos encontrar que estos profesionales poseen diferentes herramientas a la hora de realizar cualquier proceso en una organización.

Palabras clave: Administración, Psicología, Recursos Humanos, organizaciones.

ABSTRACT

The purpose of this study is to argue theoretically why professionals in psychology and administration are in charge of managing human resources in the organizations. This study, aside from presenting the research being done in HR, has an approach from the beginning of both disciplines, management and psychology, allowing us to see their evolution on the subject of Human Resou-

* Resultado de investigación en la especialización en Gerencia del Recurso Humano período 2012.

** Especialista en Gerencia del Recurso Humano.

Recibido: 15 de marzo de 2013 - Aprobado: 30 de junio de 2013

rces. Additionally, this paper also enables us to reason why an organization may choose one or another professional.

The history of the concept in the Colombian context is explored along with the events that happened during this evolution. This monograph hopes to provide HR practitioners with tools so that when selecting one or another professional they do not have inappropriate expectations regarding performance and knowledge. For these reasons and to explore the state of the art of management and psychology we find that these professionals have different tools when making any process in an organization.

Key words: administration, psychology, human resources, organizations.

RESUMO

O objetivo deste estudo é discutir teoricamente porque profissionais de psicologia e administração são responsáveis pela gestão dos recursos humanos nas organizações. Este estudo, além de apresentar a pesquisa está sendo feita em RH, tem uma abordagem a partir do início de ambas as disciplinas, gestão e psicologia, o que nos permite ver a sua evolução sobre o assunto de Recursos Humanos. Além disso, este trabalho também nos permite raciocinar por que uma organização pode escolher um ou outro profissional.

A história do conceito no contexto colombiano é explorado juntamente com os eventos que aconteceram durante essa evolução. Esta monografia pretende proporcionar aos profissionais de RH com ferramentas para que quando seleccionar um ou outro profissional que não têm expectativas inadequadas em relação ao desempenho e conhecimento. Por estas razões e para explorar o estado da arte da gestão e psicologia, descobrimos que esses profissionais têm diferentes ferramentas na tomada de qualquer processo em uma organização.

Palavras-chave: administração, psicologia, recursos humanos, organizações

JEL: J24, M12.

INTRODUCCIÓN

Desde la antigüedad el ser humano, se ha preocupado por explicar los fenómenos y comportamientos que se suscitan a su alrededor, tratando así de entender por qué estos actúan de una manera u otra.

Con la evolución del pensamiento de los seres humanos, han evolucionado también las ciencias y sus diversas disciplinas, de ahí el hecho que diferentes ciencias tengan interés de tratar ciertos fenómenos sociales de los individuos en la organización, el interés de este estudio son los recursos humanos y más allá de esto saber por qué la administración ha decidido estudiarlos y por otro lado

saber por qué la psicología ha decidido voltear la mirada hacia las organizaciones.

Es así como en la historia del arte se encuentran las siguientes aproximaciones:

Descartes (1637) quien en su “discurso sobre el método que ha de seguir la razón para buscar la verdad en las ciencias” se destacó como una gran aproximación del ser humano hacia lo que hoy se entiende como ciencia.

Aristóteles (1991) con su libro *Política* en donde de cierta forma empieza a darle luces y orden a los conceptos de sociedad y adquisición, los

cuales se dan como un hecho natural, el estado se forma mediante la asociación de pueblos.

Rousseau (re edición 2011) en su libro *El contrato social* hace énfasis en que la sociedad más antigua y natural de todas es la familia.

Friedrich Engels (1884) por estos fenómenos lo lleva a escribir un libro titulado *El origen de la familia, la propiedad privada y el estado* y con este explica la evolución que estos conceptos han tenido en el desarrollo del ser humano y cómo este ha llegado a agremiarse en asociaciones.

Es así como en el siguiente trabajo realizará un recorrido por la evolución de la psicología y la administración, para descubrir:

- Cuándo estas disciplinas se enfocaron en los recursos humanos.
- Por qué las dos están gerenciando este departamento.
- Cómo están delimitando el estudio del capital humano en una organización.

JUSTIFICACIÓN

Con la evolución y la globalización de las organizaciones es necesario poder entablar procesos asertivos dentro de las mismas, por esta razón es importante involucrarnos teóricamente en el hecho de las fortalezas que tienen los profesionales tanto administradores como psicólogos en los diversos procesos de recursos humanos, teniendo en cuenta que debido a la academia los dos tipos de profesionales los saben desarrollar, pero es importante conocer cuál de ellos ha adquirido las herramientas suficientes para lograr el éxito esperado según los objetivos de la organización.

Es bueno tener un estado del arte claro sobre nuestro objeto de estudio en este caso la evolución del concepto de RRHH, para así poder revisar el

por qué de tantas decisiones o subprocesos que en muchas organizaciones no tienen los resultados esperados debido a falta de herramientas de los profesionales o a una visión errónea del mismo por los directivos de las organizaciones, ya que a la hora de ofrecer o realizar un proceso se suele sobreestimar los resultados, razón por la cual es asertivo que antes de tomar cualquier decisión se realice una investigación sobre el proceso y se exploren las expectativas que puede generar el mismo, esto se debe tener en cuenta a la hora de realizar una selección para cualquier cargo y más para RRHH.

En el desarrollo de este trabajo se evidencian diversas perspectivas sobre el manejo y los alcances del departamento de RRHH, el cual es el encargado del capital más importante que puede tener una empresa: el “capital humano” que a pesar de no ser tangible, es la columna vertebral de cualquier organización (Chiavenato, 1999), debido a esto la necesidad de generar estrategias para generar empoderamiento de los trabajadores.

Más allá que plasmar diversos problemas a discutir en este escrito, se enfocará en el hecho de describir diversas incógnitas que se han descubierto a lo largo de estudios, al revisar la literatura y el estado del arte de estas disciplinas, y más allá de esto, la competencia al momento de encontrar empleo como gerente de recursos humanos entre los psicólogos y los administradores.

Al observar las distintas variables muchos profesionales recurren a hacerse la misma pregunta ¿Por qué profesionales de distintas disciplinas se encuentran a cargo de la gerencia de recursos humanos? Esto conlleva a recrear de forma escrita esta pregunta, es así como en este escrito responderemos esta clase de preguntas, todo bajo la luz de la literatura.

El objetivo general de este trabajo es poder delimitar la importancia de conocer los objetivos de la

organización para así poder tener bases a la hora de tomar la decisión de cuál profesional es el que se debe hacer cargo de la gerencia de recursos humanos.

HISTORIA DE LA PSICOLOGÍA

Aunque Aristóteles usó el término *psique* para referirse a la esencia de la vida, este término también se puede traducir como “mente” y es así como llegamos a la conclusión Psique + Ciencia = Psicología (Lahey, 2007).

El objeto de estudio de la psicología es el comportamiento, este puede ser emitido en cualquier contexto, por eso desde que haya conducta está la psicología para estudiar y obrar en este contexto. De allí que la psicología se defina como la ciencia de la conducta y los procesos mentales, y siguiendo con este hilo conductor debemos tener en cuenta que los psicólogos buscan entender por medio de la observación, el término conducta se refiere a las acciones manifiestas (Lahey, 2007).

La pregunta es ¿cuándo nació la psicología? muchos historiadores consideran su nacimiento con el primer laboratorio de psicología experimental el cual fue creado por Wundt en 1879, como siempre que se narra el nacimiento de una ciencia contamos con un hecho que haya revolucionado el conocimiento esta es una fecha para recordar y la etapa precientífica de esta se puede decir que fue hasta mediados del siglo pasado (Besso *et al.*, 2001).

En la psicología contemporánea el funcionalismo continúa teniendo una fuerte influencia, pero la terminología ha cambiado, es decir ha evolucionado a términos como procesos cognoscitivos y por consiguiente a cognición en donde se refiere a todos los procesos intelectuales; percibir, crear, pensar, recordar, etc. La psicología cognoscitiva contemporánea es una versión moderna del funcionalismo (Lahey, 2007).

Se pueden tener en cuenta tres momentos en la historia de la psicología la primera parte son los planteamientos filosóficos como los propuestos por Descartes, después se encuentran los albores de la psicología experimental. La segunda parte es de *transición*, allí la psicología adhiere a los postulados de la ciencia. En ese período aparecen las ciencias biológicas como un paradigma que impacta directamente en el diseño conceptual de la psicología (Hume, Darwin, Conductismo, con toda una idea de naturaleza, que termina en la construcción de la conducta) y la versión continental, el Romanticismo Alemán, el Vitalismo que va a derivar en la Gestalt tehorie. Las dos tendencias resuelven la inclusión de lo biológico produciendo dos proyectos epistemológicos diferentes. El lenguaje de ambos es diferente, los conceptos son diferentes, los temas son diferentes, pero las dos escuelas se van a caracterizar por especializarse en cortes sincrónicos, no dualistas, o sea que apuestan a la unidad. Estos enfoques de transición, son enfoques sincrónicos, propios del aquí y ahora donde la noción tiempo no interviene, o aparece muy acotado como en el caso del concepto de Estímulo-Respuesta del Conductismo o en un corte sincrónico como es la Teoría de la Forma (Rossi, 2002).

El tercer momento es la salida a lo *contemporáneo*. En esta etapa, la historia nos da un final abierto, es decir que hay cuatro salidas distintas. Las salidas contemplan las distintas construcciones: conciencia, conducta e inconsciente. Pero también se aborda la forma en que la conciencia aparece en lo contemporáneo y para ello están los postulados de Merleau Ponty (citado por Rossi, 2002). Haremos lo mismo con la conducta en lo contemporáneo y para ello el mejor autor es el padre del conductismo Skinner (Rossi 2002).

HISTORIA DE LA ADMINISTRACIÓN

Podemos así mismo afirmar que Taylor y Fayol (1900) pusieron las bases de lo que hoy en día es la administración a través de postulados y

principios como son: la coordinación, dirección, entre otros.

Es en este punto cuando la historia de la revolución industrial marcó todas las ciencias y a su vez ayuda como avance para la administración. La revolución industrial apareció casi simultáneamente con la revolución intelectual, científica y política de los siglos XVII y XVIII, fue en esta época que se dio la división de trabajo, algunas ventajas de esta división del trabajo fueron enlistadas por Charles Babbage en su obra *On the Economics of Machinery and Manufactures* (1832) ya que este reduce así mismo el desperdicio de materias primas, logrando ahorrar por medio de la colocación más efectiva de los trabajadores, se elaboraron diferentes salarios, y debido a esto empezaron los problemas como la carga administrativa (French, 2002).

Al observar la historia de la administración se puede afirmar que el movimiento de la administración científica apareció con Frederick W Taylor, quien empezó sus experimentos en industrias de acero desarrollando “cuatro principios en los que se basa la administración”.

CONCEPTO DE ADMINISTRACIÓN

“Un administrador es un individuo que alcanza sus metas a través de otras personas” (Robbins, 2004), es decir ellos toman decisiones, asignan recursos y dirigen las actividades que los demás realizan, todo este trabajo se realiza dentro de una organización.

FUNCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN

En una primera instancia es necesario poder aclarar las funciones de la administración en donde se debe tener en cuenta que en la primera parte del siglo XX Henri Fayol describió las cinco funciones que desempeña todo administrador, pero en estas está el poder del mando por lo cual se condensaron a solo cuatro, (Robbins, 2004) que son:

Planear; la cual consiste en definir las metas de la organización.

Organizar; diseñar la estructura de la organización, determinar tareas, quién va a hacerlas, cómo se van a agrupar para hacerlas, conductos regulares y dónde se toman las decisiones.

Dirigir; el dirigir y coordinar a las personas que componen la organización.

Controlar; que todas las acciones vayan encaminadas hacia los objetivos de la organización.

Al tener en cuenta la prevalencia de la administración en la historia del ser humano se deben tener en cuenta las capacidades de la administración, es decir, que puede dar un administrador, las habilidades y competencias que este posee, entraríamos a examinar las habilidades que Robert Katz el cual identificó tres tipos de habilidades administrativas esenciales, las cuales son (Robbins, 2004):

- a. Habilidades técnicas: es la forma de aplicar conocimientos o experiencia y es así como se llega a la afirmación que todos los trabajos requieren experiencia especializada.
- b. Habilidades humanas; es la capacidad que tienen estos profesionales de trabajar con personas, de entenderlas y motivarlas.
- c. Habilidades conceptuales; es la facilidad mental de analizar y diagnosticar situaciones complicadas, para así poder detectar los problemas.

Es por esto que para explicar el comportamiento de los trabajadores dentro de una organización se requiere de un trabajo multidisciplinar, en el que intervendrán administradores, psicólogos, pedagogos y comunicólogos. Esto no es nuevo, ya que existen teóricos que han estudiado este fenómeno antes, ello significa que es un campo de estudio bien definido con un acervo común de conocimientos (González, Olivares, 2006).

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Schein en 1980 considera la psicología organizacional como precursora en el estudio organizacional. Zepeda define la psicología organizacional como la rama encargada de estudiar los fenómenos psicológicos individuales al interior de la organización (Zepeda, 1999).

Mazabel en 2000 define esta rama de la psicología como el estudio de la interrelación entre los trabajadores y la empresa, es por esto que la psicología organizacional se encuentra con una cantidad de términos que se mezclan entre sí y comúnmente significan lo mismo como: recursos humanos, gestión humana, talento humano, desarrollo organizacional y psicología organizacional, siendo utilizados por la mayoría de personas pero significando cosas similares con objetivos distintos, de allí que el rol del psicólogo organizacional, el cual se ha articulado con factores como la cultura, el clima, la motivación, el liderazgo, la toma de decisiones, la comunicación, la satisfacción laboral, entre otros (Mazabel, 2000).

Un nuevo concepto del hombre basado en el mayor conocimiento de sus necesidades. Un nuevo concepto de poder basado en la colaboración. Un concepto de valores organizacionales basado en ideas humanitarias y democráticas. Este movimiento responde al cambio y la formación de equipos para que estos sean parte del desarrollo organizacional (Armstrong, 1991).

FUNCIONES DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Se debe tener en cuenta que el interés en la psicología organizacional aumentó a medida que las teorías y los métodos permitieron que el psicólogo analizara constructivamente los problemas del individuo en la organización. Es así como los primeros esfuerzos de los psicólogos industriales tuvieron éxito con la administración de pruebas organiza-

cionales lo cual mejoró los métodos de selección siendo este mucho más científico. Los psicólogos industriales tuvieron que empezar a trabajar cerca de los ingenieros para así poder analizar las características básicas del trabajo y asignar los diversos cargos con lo cual se logró: optimizar capacidades físicas y humanas, aumentar la coordinación y el trabajo en equipo y así garantizar la eficiencia (Schein, 1982).

Debemos tener en cuenta que además de este hay otros conceptos y otras teorías que han enriquecido la psicología organizacional debido a que ningún sistema es estático sino variables y van evolucionando, es así como una persona de 20 tiene diferentes contingencias y necesidades que un trabajador de 40 es así como la organización progresa en etapas similares a las de un organismo biológico (Schein, 1982).

Este movimiento organizacional se desarrolló en las décadas del sesenta y setenta de la siguiente manera: la evolución del concepto del hombre basado en el conocimiento de sus necesidades complejas y cambiantes, un nuevo concepto de poder basado en la cooperación y la razón y por último un nuevo concepto de valores organizacionales basado en ideas humanas y democráticas es así como este movimiento pone en marcha programas diseñados para elevar la efectividad con la cual una organización funciona, haciendo énfasis en la forma como las personas realizan su trabajo e interactúan (Armstrong, 1991).

Hay cinco funciones básicas que debe realizar un gerente de personal las cuales se explican por medio de: planificación, organización, formación de un equipo de trabajo, dirección y control, el total de estas funciones se llama proceso administrativo razón por la cual un administrador de personal además de esto debe realizar: análisis de puesto, planificación de las necesidades de mano de obra y reclutamiento, selección, orientación, capacitación, administración de sueldos, incentivos

y prestaciones, evaluación del desempeño, comunicación, capacitación y desarrollo y la formación del compromiso del empleado, es por esto que un administrador de personal es el que por medio de conceptos y técnicas necesarias lleva a cabo los aspectos de la gente o recurso humano en donde se incluye una serie de procesos (Hersey *et al.*, 2000).

Es así como el objetivo primario de la gestión de recursos humanos de cualquier organización es mejorar los resultados de la misma, una de las maneras más eficaces es aumentando la productividad para llegar a este objetivo, los directores de recursos humanos tienen limitaciones para influir sobre la productividad en cambio son totalmente autónomos a la hora de influir sobre el componente mano de obra así pues la única forma de demostrar resultados es incrementar la productividad por medio de la mano de obra (Byars & Rue, 1997).

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

La historia del comportamiento organizacional tiene sus raíces en el enfoque conductista de la administración, es decir la creencia en que la atención específica a las necesidades de los trabajadores crea una mayor satisfacción y productividad enfocada en la calidad de vida laboral. La administración científica no pasó por alto a las personas sino que destacó fuertemente, por medio de los incentivos financieros para incrementar la productividad. Se tienen tres hitos claves en la historia del comportamiento organizacional son los estudios de Hawthorne, el movimiento de las relaciones humanas y el enfoque de contingencia en la administración y liderazgo (Dubrin, 2003).

El comportamiento organizacional es una –disciplina–, ello significa que tiene un campo de estudio bien definido, con un acervo común de conocimientos. La cual estudia tres determinantes de la conducta en la empresa: individuos, grupos y estructura.

Es decir estudia el comportamiento de los trabajadores, en las organizaciones laborales, por medio de un método generado por las ciencias, es decir este es científico y permite estudiar la organización y generar trabajo multidisciplinario (González & Olivares, 2006).

El comportamiento organizacional también está fuertemente influido por la sociología en su estudio de la conducta de grupos, estructura organizacional, diversidad y cultura. Los puntos de vista de los antropólogos culturales también contribuyen a la comprensión de la cultura organizacional (los valores y usanzas de una empresa). En años recientes varias compañías han contratado antropólogos para que les ayuden a cultivar la cultura organizacional correcta. El comportamiento organizacional también obtiene elementos de juicios de la ciencia política para entender la distribución de poder en las organizaciones (Dubrin, 2003).

LA HISTORIA Y LOS MOVIMIENTOS DE CONCEPTO DE LOS RECURSOS HUMANOS

La administración de recursos humanos es proceso administrativo que se aplica al incremento y conservación del capital humano en una organización, este término se origina de las áreas de economía política y áreas sociales donde este se utilizaba para identificar factores de producción, el concepto moderno de recursos humanos surge en la década de 1920 en reacción al enfoque de eficiencia de Taylor. Para comprender lo que significa la administración de personal debemos saber por qué es importante la administración de RRHH; durante muchos años se ha dicho que el capital humano es el cuello de botella para las organizaciones por lo cual es importante que todos los gerentes tengan conocimientos de recursos humanos con el fin de no cometer prácticas laborales injustas y seguir con los procesos bajo la ley (Desse, 1994).

Fue en 1916 cuando el francés Henry Fayol presenta los principios fundamentales de la ad-

ministración, seguido a esto en 1919 la comisión de legislación internacional del trabajo crea unos principios de regulación frente a la relación laboral, las premisas propuestas fueron:

- A. La necesidad de establecer una institución para la reglamentación del trabajo.
- B. Consagrar el principio de colaboración tripartita.
- C. La adopción de convenios internacionales que reglamentarían la relación obrero - patronal.
- D. La paz solo puede basarse en la justicia social y en la urgencia en mejorar las condiciones laborales en cuanto a: jornada laboral, salario, riesgos profesionales, pensiones de vejez, e invalidez, protección de niños, adolescentes y mujeres en el trabajo, trabajadores en el extranjero, libertad de asociación, entre otras. Estos principios fueron incluidos en el Tratado de Versalles (Castillo, 2006).

Es por esto que aparecen los psicólogos industriales con la preocupación de eliminar las dificultades que impiden el incremento de la productividad, uno de sus fundadores es Hugo Munstemberg quien en 1913 realiza los estudios sobre los requerimientos mentales y emocionales, pruebas de selección, necesidades de los superiores y el efecto en la estructura. En 1923 Elton Mayo realiza unos estudios que se prolongan hasta 1938 dando origen al movimiento de relaciones humanas, es así como los anteriores términos empiezan a entrar en desuso y se utiliza el término de recursos humanos en todos los procesos de gestión de personal, este movimiento se extiende hasta la década de los cuarenta y es allí donde surge un enfoque más amplio llamado ciencias de la conducta (Castillo, 2006).

Debido a todos los acontecimientos que han sucedido a través de la historia se ven los distintos movimientos que han tenido los recursos humanos no se podrá mencionar el evolucionar de este con-

cepto pero sí se puede precisar que los recursos humanos deben estar dentro de la visión estratégica de una empresa, ya que tradicionalmente está limitada, pero esto está cambiando ya que hay estudios que muestran que si el gerente de recursos humanos depende de la presidencia de la compañía se pueden lograr más avances en los resultados de la misma, estos cambios suceden debido a tres creencias; 1) el rendimiento de los trabajadores depende en gran medida de las actividades de RRHH, 2) la calidad de las decisiones estratégicas que toma la alta gerencia está ligada a la calidad de los datos que da RRHH, 3) la implantación adecuada de los objetivos y metas están basados en RRHH. Además se espera que por medio del departamento de RRHH los directivos sean más reactivos, es así como se espera que haya un aumento en la relación con los directores, ya que tradicionalmente las personas que manejan recursos humanos es el agente de control, de servicios y de consejo.

De esta manera se observa que las prioridades se han reorientado a los temas estratégicos lo cual hace que se desarrollen actividades y programas los cuales conducirán a un incremento de la calidad y de la cantidad, mirando así las necesidades de los trabajadores.

PROCESOS DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Dentro del área de Recursos Humanos se deben tratar todas las variables que afectan los resultados de los trabajadores, es decir todas las situaciones que causan que los trabajadores o colaboradores tengan un desequilibrio, el cual crea un decremento en sus labores normales.

Por esta razón vamos a nombrar los más conocidos a nivel organizacional: reclutamiento, contratación, inducción, capacitación y desarrollo, desarrollo de carrera, remuneración, sueldos, evaluación de desempeño, contacto obrero-patronal. Entre otras cosas se pueden hacer investigaciones de temas

como cultura, clima, rotación, satisfacción laboral, resistencia al cambio. Así como el diseño y la puesta en marcha de manuales de procedimientos, manuales de funciones.

RECURSOS HUMANOS EN COLOMBIA

A partir de los años ochenta la gestión de personal se ve influenciada por las prácticas japonesas, especialmente en aspectos como la gerencia participativa, los círculos de calidad y la gestión de la calidad total, y es aquí donde se observa que en las empresas pequeñas la gestión de personal se limita a la escogencia de los trabajadores, control y atención a aspectos legales, se trata de visualizar el hecho que el recurso más valioso de la organización es el ser humano (Castillo 2006).

En los últimos años se han producido importantes cambios en el país, lo cual repercute en las empresas así: mayor participación en numerosos procesos, capacidad de las minorías para influir en el medio, desmitificación de los líderes y nuevas tecnologías, es así como estos cambios hacen que las empresas cambien y presenten fenómenos como: participación de los trabajadores en los procesos de gerencia, igualdad, aplanamiento de las estructuras organizacionales, suministros más amplios de comunicación, comunicación directa sin intermediarios, sentido de pertenencia, posibilidades de capacitación al personal. El efecto de estos fenómenos ha cambiado el comportamiento interno de las empresas y por ende las relaciones que las integran, con repercusiones en el manejo del recurso humano (Arboleda *et al.*, 1999).

El manejo del recurso humano está fundamentado en la justicia, la equidad, la claridad, disciplina, reconocimiento y respeto a la dignidad, es así como el manejo de personal está relacionado con las circunstancias y características de los directivos; se debe tener en cuenta que cada empresa es un micromundo que se diferencia de las demás (Arboleda *et al.*, 1999).

En cuestión, es importante analizar las características de la cultura colombiana, en la cual vivimos y participamos en ciclos repetitivos, se quiere crecer y no se puede, escepticismo ante la normatividad, incredulidad antes los procesos de cambio, desengaño ante los procesos de afiliación, inclinación de la sociedad por la pasividad, teniendo en cuenta el aislamiento que tenemos con el resto del mundo, la tendencia que tenemos hacia el individualismo y la importancia que le damos al núcleo familiar estas características enmarcan nuestra cultura y es así como podemos catalogar el capital humano que tenemos en Colombia ya que la cultura transmite ciertos valores que los individuos tienden a adoptar (Arboleda *et al.*, 1999).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En esta monografía se intentó hacer una recopilación de la historia del arte tanto en psicología como en administración, se destacaron diferentes autores ya que sus planteamientos se enfocaban a los objetivos de esta investigación, se intentó realizar un estado del arte en Recursos Humanos en Colombia, siendo este bastante robusto y con muchas leyes dadas año tras año buscando un equilibrio entre las diferentes normas que hay en Colombia. Se realizó una síntesis histórica de la historia de estas disciplinas.

Esta monografía nos muestra un estado del arte desde Aristóteles con su planteamiento en la *Política* como uno de los primeros autores en tratar el fenómeno de las organizaciones para de esta manera darle paso a la evolución de los pensamientos y sus autores.

Es por eso que se realiza una exposición de la historia de la psicología y la administración pasando desde sus inicios, los primeros autores que hablaron de la conceptualización de estas disciplinas, el desarrollo de los diferentes postulados y así llegamos a la modernidad de estas disciplinas.

Considerando cómo se toman hoy en día y en qué campos se ven aplicadas.

Es así como se va evolucionando la idea de qué facultades tiene uno u otro profesional, pasando por las funciones que realiza uno u otro profesional para así poder equiparar las diferentes propuestas, tratando de destacar el hecho que los dos profesionales son idóneos pero tienen diferentes herramientas a la hora de realizar cualquier proceso, es decir utilizan diferentes técnicas, mientras que el psicólogo estudió para transformar el comportamiento, manipularlo y predecirlo, el administrador tiene su énfasis en la administración de las personas, razón por la cual estos profesionales son idóneos para desempeñar distintos cargos.

Es así como Robbins (2004) afirma que los administradores son los principales agentes de cambio a través de las decisiones que toman y sus conductas dando forma a la cultura de cambio y es ahí como todo se relaciona con las decisiones de la alta gerencia, siendo así un agente generador de cambio, se debe tener en cuenta que desde hace muchos años y debido a la revolución industrial y a que la psicología industrial se dejó ganar espacio de la administración, desde allí a todos los profesionales de recursos humanos se les llama administradores.

La brecha histórica que se dio en la revolución industrial, ya que la psicología estaba en su auge de experimentación del comportamiento y por esta razón no se dedicó a explorar las organizaciones como tal, fue aquí donde la administración empezó por medio de sus teorías a abarcar este campo.

Es así como la psicología es definida como la ciencia de la conducta y los procesos mentales siendo necesaria en todos los ámbitos en los que hay personas, y más en las organizaciones ya que se encuentra la necesidad de transformar el comportamiento para que sea acorde con los objetivos de la organización.

Se puede enunciar que la administración de personal es una parte integral de las funciones de cada gerente, todas las personas que trabajan en cargos de dirección deben tener don de gente y tener claros los objetivos organizacionales (Desser, 1994).

Es así como por medio de esta monografía se ha realizado una revisión exhaustiva de la administración de personal, es así como se considera se comportan de manera social, y es por ende cómo ha evolucionado el concepto de recursos humanos desde un primer postulado en donde el trabajador no tenía derechos y trabajaba por lo que le pagaran hasta el día de hoy en donde se considera la calidad de vida del trabajador para poder llegar a los objetivos organizacionales y por ende considerar al trabajador como un ente activo para lograr los resultados organizacionales.

De esta manera podemos encontrar distintos autores que han hecho postulados dentro de una u otra de las disciplinas (psicología, administración) ya que las dos tienen visiones y herramientas diferentes para hacer las mismas tareas, es así como siempre ambas disciplinas van a estar en competencia por ganar su puesto ante las organizaciones, ya que ninguna de las dos se puede dedicar a enfocarse solo en las organizaciones ya que estas son disciplinas que tienen profesionales integrales es decir que tienen profesionales que han desarrollado herramientas para trabajar en cualquier campo que se pueda desempeñar, de esta manera es importante tener en cuenta las especializaciones para que de esta manera el profesional enfoque su conocimiento a una u otra aplicación de la disciplina.

Por todo esto podemos decir que los dos profesionales son idóneos para ejercer este trabajo pero cada uno tiene herramientas diferentes las cuales se enfocan en visiones o culturas organizacionales distintas es debido a esto la selección de uno u otro profesional la hacen debido a factores como:

cultura organizacional, objetivos organizacionales, competencias para el puesto, entre otras.

De esta manera los dos profesionales son importantes para que las organizaciones evolucionen y lleguen a sus metas, alcanzando así resultados vistos en la productividad.

BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ, J.; GALVIS, P.; GONZÁLEZ, O.; GUEVARA, C.; GUTIÉRREZ, R.; MÉNDEZ, P.; MONTES, E.; MIRANDA, J.; PÉREZ, H.; PUCH, C.; URDANETA, F. & VALDERRAMA, H. (1999). *Testimonios de gestión humana*. Ed. Cámara de Comercio de Bogotá.
- ARISTÓTELES (1991). *La Política*, Ed. Porrúa Hermanos México.
- AMORÓS, E. (1999). *Comportamiento organizacional, en busca del desarrollo de ventajas competitivas*, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú.
- BLANCHARD, K.; HERSEY, P. & JOHNSON, D. (2000). *Administración del comportamiento organizacional*. Séptima edición. Ed. McGraw-Hill.
- BESSO, J.; BILLONI, M.; MUNIESA, B.; PORTA, P.; PRIETO, H.; RENAU, M. & ROMANI, M. (2001). *Enciclopedia de la Psicología*. Ed. Océano, vol. 2.
- BYARS, L. & RUE, L. (1997). *Gestión de recursos humanos*. Cuarta edición. McGraw-Hill.
- CASTILLO, J. (2006). *Administración de personal un enfoque hacia la calidad*. Segunda edición. Banco de la República. Colombia.
- CHIAVENATO, I. (1999) *Introducción a la teoría general de la administración*. Quinta edición. McGraw-Hill.
- DAVIS, K. & NEWSTROM, W. (1999). *El comportamiento humano en el trabajo*, Ed. McGraw-Hill.
- DESCARTES, R. (1637). *Discurso sobre el método que ha de seguir la razón para buscar la verdad en las ciencias*, Ed. Paidós.
- DESSER, G. (1994). *Administración de personal*. Sexta edición. Ed. Prentice Hall. Hispanoamérica.
- DOLAN, S.; SCHULER, R. & VALLE, R. (1999). *La gestión de los recursos humanos*. Ed. McGraw-Hill.
- DUBRIN, A. (2003). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Editorial Thomson.
- ENGELS, F. (1884). *Origen de la familia, la propiedad privada y el estado*. Ed. Gredos.
- GARCÉS, D. (2012). *Estadios de la evolución de recursos humanos*, Ova 1 y 2 de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, especialización en Gerencia de recursos humanos.
- GONZÁLEZ, M. & OLIVARES, S. (2006). *Comportamiento organizacional: un enfoque latinoamericano*. Ed. CECOSA.
- LAHEY, B. (2007). *Introducción a la psicología*, Ed. Novena, Editorial McGraw-Hill.
- MAZABEL, G. (2000). *Diccionario de recursos humanos*. Centro de Investigaciones, Perú.
- MOYA, J. (2012). *Historia de la psicología*, tomado de la Universidad Nacional del Litoral.
- RODRÍGUEZ, J. (2008). *Administración moderna de personal*. Séptima edición, Editorial Thomson.
- ROUSSEAU, J. (2011). *El Contrato Social*, Sergio Medina Sevilla Ed. Gredos, biblioteca Grandes Pensadores.
- ZEPEDA, F. (1999). *Psicología organizacional*. Ed. Addison Wesley Logman.

