

JOSÉ CASTILLO APONTE

Administración de Personal

Castillo Aponte, José

Administración de personal / José Castillo Aponte -- 2a. ed. -- Bogotá : Ecoe Ediciones ;
Medellín : Universidad de Antioquia, 2007
392 p. – (Textos universitarios. Administración)

ISBN 978-958-648-446-7

1. Administración de personal 2. Planificación de recursos humanos 3. Clasificación de personal 4. Selección de personal 5. Relaciones industriales

I. Tít. III. Serie

CDD: 658.3 cd. 19 ed

CO-BoBN– A1082064

Colección: *Ciencias empresariales*

Área: *Administración*

ECOE
EDICIONES



© José Castillo Aponte

© Ecoe Ediciones Ltda.

e-mail: info@ecoeediciones.com

www.ecoeediciones.com

Carrera 19 N.º 63 C 32, Tel.: 248 14 49

Bogotá, Colombia

Primera edición: Bogotá, febrero de 1993

Segunda edición: Bogotá, abril de 2006

Reimpresión: Bogotá, junio de 2015

Reimpresión: Bogotá, noviembre de 2015

Reimpresión: Bogotá, septiembre de 2016

Reimpresión: Bogotá, enero de 2017

Reimpresión: Bogotá, julio de 2017

Reimpresión: Bogotá, marzo de 2018

Reimpresión: Bogotá, julio de 2018

ISBN: 978-958-648-446-6

Coordinación editorial: Angélica García

Diseño y diagramación: Policromía Digital

Carátula: Henry Sánchez

Impresión: Digiprint Editores

Calle 63 # 70 D -34

Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio sin la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales.

CONTENIDO

Presentación	XI
--------------------	----

PARTE I

NATURALEZA DE LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Introducción	3
Capítulo 1: Concepción de la administración de personal	5
Capítulo 2: Evolución de la administración de personal	19
Casos Parte I	37

PARTE II

PLANEACIÓN DE PERSONAL

Introducción	45
Capítulo 3: El programa de personal	47
Capítulo 4: La previsión de la fuerza laboral	63
Casos Parte II	78

PARTE III

ORGANIZACIÓN DE PERSONAL

Introducción	85
Capítulo 5: El análisis ocupacional	85
Capítulo 6: El reclutamiento de personal	107
Capítulo 7: La selección de personal	119
Casos Parte III	135

PARTE IV

COORDINACIÓN DE PERSONAL

Introducción	141
Capítulo 8: La socialización	143
Capítulo 9: Las relaciones sindicales	153

Capítulo 10: El entrenamiento	175
Casos Parte IV	189

**PARTE V
DIRECCIÓN DE PERSONAL**

Introducción	197
Capítulo 11: La motivación	199
Capítulo 12: La remuneración	221
Capítulo 13: El bienestar laboral	249
Capítulo 14: La gestión participativa	263
Capítulo 15: Liderazgo	287
Casos Parte V	296

**PARTE VI
CONTROL DE PERSONAL**

Introducción	303
Capítulo 16: La evaluación del desempeño	305
Capítulo 17: La disciplina laboral	319
Capítulo 18: El manejo de reclamos	329
Capítulo 19: La auditoría de personal	341
Casos Parte VI	352
Anexos	359
Glosario	377

PRESENTACIÓN

DE LA SEGUNDA EDICIÓN

La transición hacia el siglo XXI está caracterizada por la aceleración de los cambios científicos y tecnológicos. Apoyados en el sorprendente crecimiento de las comunicaciones y la informática, las demás ciencias han alcanzado grandes avances, especialmente en los campos de la Biología, la Física y la Química.

En el centro de este escenario cambiante sigue estando el ser humano, demostrando su enorme potencial para desarrollar avenidas de esperanza como el Mapa Genético, al mismo tiempo que abre caminos de muerte con las armas de destrucción masiva.

Tanto las organizaciones que alcanzan grandes éxitos como las que fracasan lo hacen como resultado de la voluntad y capacidad de sus integrantes. Cada vez se afianza al interior de las empresas la certeza de que su éxito o fracaso dependerá de las ideas, actitudes y capacidades de su personal.

No es pura coincidencia que la corporación más grande del mundo en términos de ventas y activos sea la empresa que mayor número de trabajadores contrata en la actualidad y sea señalada como la más avanzada en términos de imagen tanto del cliente externo como de sus propios asociados, como llama a sus trabajadores. Me refiero a Wal-Mart, la cadena de supermercados que aparece encabezando la lista de las 500 empresas más grandes del mundo según la revista Fortune, desplazando a poderosas organizaciones económicas como la General Electric y Microsoft.

La diferencia en el resultado de las empresas está marcada cada día con mayor evidencia por el desempeño de las personas. Es por esto que

a pesar de los grandes avances tecnológicos y científicos, las organizaciones siguen dependiendo de la gestión que se haga del activo más valioso que puedan tener: *el potencial humano*.

Con razón las empresas mantienen un creciente interés en las nuevas formas de lograr compromiso y eficiencia de su fuerza laboral. Se ensayan nuevos paradigmas de liderazgo para conducir el esfuerzo humano hacia la consecución de la misión, metas y objetivos compartidos tanto por la organización como por sus integrantes.

Todo lo anterior me ha movido a escribir un capítulo adicional sobre liderazgo, incluyendo una presentación de la prometedora modalidad de *Liderazgo por principios*.

Al presentar esta nueva edición de mi libro, quiero rendir un homenaje a la memoria del Dr. Carlos Alzate Giraldo, fundador de Ecoe Ediciones. Colombia le adeuda un tributo de gratitud por su fe en los valores de la Patria.

José Castillo Aponte