



Nombre del alumno: CHRISTIAN ESTEVEZ HIDALGO

**Nombre del profesor: MAESTRA SANDRA DANIELA
GUILLEN PULIDO**

Nombre del trabajo: ENSAYO

Materia: ADMIN. DE RECURSOS HUMANOS

Grado: ING.

PASIÓN POR EDUCAR

Comitán de Domínguez Chiapas 28 de Noviembre del 2020

LA IMPORTANCIA DE LA RRHH EN LAS EMPRESAS

En la actualidad empresarial los primeros motivos en la cual el departamento de recursos humanos se ha vuelto esencial es la alta competitividad del mundo laboral, optar por una selección de personal adecuada y profesionales aptos para el perfil de trabajo puede hacer que la empresa llegue a su máxima capacidad de rendimiento y posteriormente al éxito del emprendimiento a flote.

Para lograr que se seleccione el trabajador ideal hay que tener en cuenta que clase de administración de fuerza laboral se va aplicar, ya que el capital humano es uno de los factores esenciales para llevar a cabo las actividades internas que harán crecer el negocio por eso es sustancial realizar una constante valoración acerca de la relación entre las metas que la compañía pretende conseguir y los empleados.

Por tal razón cuando los trabajadores tienen una idea clara qué es lo que busca la organización de una manera se desempeñan con mejor optimismo y harían avanzar a la firma sin lugar a dudas; pero si el personal va sin rumbo, pueden perderse en el camino y causar pérdidas, no solo económicas sino de tiempo más que nada, y como se sabe el tiempo es oro, entonces simplemente analizando el proceso organizacional interno, se puede tener resultados claros y buscar en si una mejora fortuita

Un ejemplo detallado de la importancia del personal laboral se lo estipula en los siguientes criterios dados por estos empresarios, de acuerdo a Fabián Malacara Ardit, gerente de capital humano de Leche San Marcos, uno de los aspectos más relevantes para la compañía es saber hacia dónde se quiere ir y plantear a los colaboradores objetivos realistas. Junto con ello, es necesario hacer un diagnóstico para conocer dónde se encuentra el negocio y qué hacer para llegar a la meta planteada.

“Conocer tu posición en el mercado, tus ventajas competitivas y, por supuesto, a tu capital humano te ayudará a cumplir con los propósitos de la empresa”, resalta Fabián.

Por su parte, José Manuel Esparza Reyes, gerente de planta de Lácteos Ticoy, comenta que es importante fijar objetivos medibles y claros, acompañados de una filosofía corporativa sólida. Si no se hace de esta forma, el negocio podría experimentar un retroceso.

Ambos expertos concuerdan en que transmitir la identidad de la organización al personal puede generar mejores resultados que los acerquen a los propósitos planteados.

“Hay que buscar que los colaboradores no se vean como un empleado más, deben verse como una parte importante de la compañía, ya que esto beneficia al compromiso de cumplir con los objetivos”, detalla Esparza Reyes.

“Cuando tú transmites lo que realmente significa la empresa, hacia dónde va, qué es lo que buscas en las personas que aspiran a entrar creas una lealtad sin tener que imponerla. Esto ayuda a que se estreche un vínculo que da resultados positivos”, explica Malacara Ardit.

Y de esa manera estos dos gerentes dan a relucir que siempre tener objetivos colectivos medidos y ponerse la camisa de la empresa en sí, enseñando el valor de la marca en donde se encuentran trabajando es clave para implementar estrechas relaciones.

Entre las demandas ejercidas por el crecimiento económico y la expansión latinoamericana encontrar puestos gerenciales vacantes se ha vuelto obsoleto, ya que las empresas buscan retener el personal ya contratado, por el recelo de no encontrar el personal calificado conveniente, por tal razón es necesario por cooperación comercial de los sectores, tener consecuentes capacitaciones al personal, ya que tanto como el empleado que ingresa y el que egresa debe de tener los conocimientos necesarios para cuando busquen otro empleo, las empresas vean la experiencia recibida y no cause un mayor incremento al desempleo.

También poniendo énfasis el entorno cultural social, recalco que es primordial manejar un ambiente laboral estable, flexible, y recreativo, que el trabajador se sienta como si fuera su segundo hogar, ahora las nuevas generaciones contratadas son más jóvenes la cual una de las formas que se puede desarrollar sus perfiles es motivándolos, capacitándolos e incorporar incentivos para que se sientan comprometidos hacia la empresa y que con su sobresaliente energía puedan cumplir con mejor eficiencia los objetivos establecidos y acaparar más segmentos en corto plazo.

Otro de los pilares de suma importancia es la brevedad las leyes laborales o legislativas de cada país en si pueden ser muy influyentes a la hora de constituir una empresa o distorsionar el ojo de la inversión extranjera al momento de que alguna multinacional tenga intereses en implementar una sede.

En México, siendo un país donde prevalece la democracia, la ley federal del trabajador aporta un número de leyes en beneficio tanto como al patrón y al empleado, estipula que se da la protección de los trabajadores desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857, además se estableció la libertad de profesión, la retribución justa y se consideraba al trabajo como una mercancía, de acuerdo con los contratos de servicios que se suscribían. La transformación más importante en el país fue entrada en vigor en el año 1917 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mediante la cual se estableció el artículo 123, que señaló lo siguiente:

- a) Jornada de trabajo de ocho horas
- b) Protección al trabajo de mujeres y menores.
- c) Protección de menores y mujeres
- d) Retribución Justa al trabajo

Y en 1970 esa misma norma legal introdujo mayores prestaciones como: mejoramiento y protección de los salarios, otorgamiento de habitación para los trabajadores, primas de antigüedad, reparto de utilidades, y mejores procesos para regular la impartición de justicia en las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Existen otras leyes que se adjudican como fundamentales que son:

- Ley del Seguro Social
- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
- Ley de Sistemas de Ahorro para el Retiro

La planeación de los recursos humanos es un eje significativo de gestión de procesos u flujos transaccionales de actividades que la empresa estipula para realizar con eficacia las tareas propuestas, así como una organización estandarizada de protocolos como el diseño organizacional o puesto de trabajo.

Fernández, (2004): "Para que los profesionales estén motivados y trabajen a pleno rendimiento, uno de los requisitos es que se encuentren cómodos, en el sentido más amplio de la palabra, en su puesto de trabajo. Además, la motivación y muy especialmente su antónimo, la desmotivación, son sentimientos que se irradian, contribuyendo a forjar un determinado clima laboral que repercute exponencialmente en la productividad de toda la organización

El diseño de puestos hace que el reclutamiento del personal sea más efectivo, dando a la gerencia las pautas para obtener un equipo de trabajo más preparado y con el perfil idóneo para los puestos claves de la empresa, al implementar un desarrollo organizacional los resúmenes, obligaciones y tareas de los puestos de una empresa, son netamente cumplidos, atendiendo con orden los requerimientos, necesidades, compromisos, entornos, evaluaciones y estímulos de los postulantes, para lograr que el desempeño de los puestos ocupe un lugar establecido en la cadena de valor de la organización.

En conclusión según lo estipulado en este ensayo las empresas se tienen que ajustar y preparar para los nuevos modelos de competencia laboral que surgen en el mercado, estar innovando año a año es un detalle que tienen que efectuar, mejorando en sí sus sistemas tecnológicos y equipos de trabajo, logrando que se capaciten y tengan el conocimiento necesario para poder estar al mismo nivel empresarial o hasta superior que las otras empresas, quiero recalcar que el punto clave de toda unidad departamental es la energía que se emplea en la fuerza laboral en otras palabras es la principal fuente de productividad, La mano obrera con más energía son dos veces más productivos que un trabajador solamente, y no se trata de que sea más joven o no, es más por el desempeño que se despliegue y el uso correcto del tiempo en la brecha del horario de trabajo.

Si bien se comenta el proceso para lograr la “inspiración” de los trabajadores afecta a múltiples elementos y semblantes, las unidades de RRHH se pueden rediseñar la forma de trabajar, y formar un entorno de trabajo que logre un equilibrio racional entre los objetivos colectivos para mejorar la productividad de cumplimiento de metas y la autonomía empresarial.

Las áreas de RRHH tienen un papel fundamental que desempeñar si quieren librar el potencial de una empresa, y con la aplicación de la innovación en cuanto a actualizaciones frecuentes del entorno micro y macroeconómico y el uso adecuado de la tecnología para realizar los procesos de selección de personal reiterando en sí una comunicación más efectiva que cumpla con una lista de parámetros que ponga en marcha el desempeño de lograr la misión gerencial estipulada.

GERMAN REBOLLEDO. (2018). La importancia de fijar objetivos a tu fuerza laboral. 28 de noviembre del 2018, de Lider Empresarial Sitio web:

<https://www.liderempresarial.com/la-importancia-de-fijar-objetivos-a-tu-fuerza-laboral/>

Reyes Mendoza Lidia, (2017). Derecho Laboral, Tercer milenio, México

Chiavenato Idalberto, (2016). Conceptos, procesos y sistemas clave de recursos humanos. En Administración de recursos humanos,(48). México : Mc Graw Hill.