



Nombre de alumno:

Alma Delia Morales Ortiz

Nombre del profesor: Mtra. Sandra Daniela Guillén Pulido

Maestría: en Administración

Materia: Administración de Recursos Humanos

Nombre del trabajo: Ensayo Unidad I y II

Comitán de Domínguez, Chiapas a 28 de noviembre de 2020.

Introducción

Todos en algún momento hemos sido empleados o dueños de empresas, por lo tanto conocemos lo básico en estos temas y al menos todos, nos hemos postulado para una vacante, firmado un contrato o firmado nuestra renuncia, muchos nos hemos visto beneficiados por las prestaciones establecidas por la ley federal de trabajo, como lo son las vacaciones, días de asueto, prima dominical, seguro médico, etc.

En algún otro momento nos hemos vistos atropellados por la empresa, desmotivados y hasta frustrados por un mal ambiente laboral. Al igual todos en algún momento hemos entrado a una empresa donde no recibimos capacitación, curso de inducción o acompañamiento para desempeñarnos de manera óptima en nuestro nuevo puesto.

Creo que aunque sean temas muy conocidos y hasta vivenciales, no todas las empresas y no todos los colaboradores saben llevarlos a la práctica, nuestro acercamiento al departamento de Recursos Humanos por lo general es de forma negativa: cuando nos amonestan, levantan un reporte, cuando nos envían un comunicado o hasta cuando nos llega una carta de despido.

Considero entonces que deberíamos enfocarnos a la actualidad, a los cambios y adaptarnos a los mismos, hoy hay más retos que cumplir, las generaciones y las necesidades de las empresas-colaboradores ya no son los mismas por eso en este ensayo pretendo a través de ejemplos y con base a mi experiencia personal y profesional exponer, con un criterio propio y bien definido, sugerencias que nos ayuden, como empleados, a nuestros colaboradores y jefes de áreas.

Desarrollo

Entonces empecemos por lo que hacen hoy en día los que dirigen el departamento de Recursos Humanos Vs lo que las grandes corporaciones hacen para aprovechar al máximo el potencial de los colaboradores, implementando nuevas estrategias, cambios, innovación y hasta tecnología aplicada, para el mejoramiento de resultados en beneficio de empresa-colaboradores. Para entender esto tengo que mencionar que no todas las estrategias aplican en todas las empresas, pues dependen de su cultura organizacional, entorno social y giro de la organización.

Antes tengo que definir que es RR.HH y hablar un poco de los momentos claves en el que las empresas destinaron un espacio para este departamento. Recursos Humanos es un departamento dentro de una empresa destinado al capital humano: que son los Colaboradores, siendo este el recurso más importante dentro de una organización, este departamento tiene como responsabilidad gestionar y administrar todo lo relacionado con el personal de la empresa.

RR.HH tiene como antecedente la Revolución Industrial a mediados del siglo XIX, desarrollado prácticamente en Estados Unidos y Europa, derivado de la excesiva carga laboral y mecanización con la que las fabricas trabajaban, provocando insatisfacción en el personal.

Después pasamos al siglo XX, aquí empezaron a surgir las primeras oficinas dedicadas a la gestión del capital humano, pero se concentraban a las acciones disciplinarias, contratación despido, salario y análisis de la productividad, aquí es donde pienso, se quedaron muchas empresas.

Luego llegamos a los años 70 y 80`s, en esta época el departamento de RR.HH toma en cuenta además de lo anterior, factores psicológicos y sociológicos que influyen en el rendimiento laboral y entonces llega el concepto que hoy conocemos como clima laboral.

Finalmente para terminar con este recorrido llega el año 2000 en adelante, en esta época ya contamos con más tecnología, e internet, con personal especializado en estas áreas y la gestión del talento humano se convierte finalmente en prioridad, incluyendo formación, capacitación, horarios y sueldo justos, etc., todo esto para el bienestar del empleado, desde entonces las empresas han cambiado en la forma en la que ven y tratan al capital humano, pasaron de llamarle empleados a colaboradores, un nuevo lenguaje que hace sentir al personal, mas integrado y valorado dentro de la organización.

Todos estos cambios nos obligan a cambiar y a transformar acciones que ayuden a la gestión del personal, pleno 2020 al entrar a una nueva década, las empresas deben cambiar su gestión y administración del personal, sobre todo con las nuevas generaciones, por mucho que hoy se habla de millennials en medios de comunicación, poco son las empresas que los están tomando en cuenta.

Ahora desde mi punto de vista aunque nací a finales de los 80's y en enero en la generación Millennial, no me considero 100% de esta generación, pues mi formación es de a generación antes de esta, en fin, qué los caracteriza, que son jóvenes dispuestos a invertir tiempo de

calidad, que su principal motivación no vine exclusivamente del salario, si no de las compensaciones en tiempo, en aprendizaje en reconocimiento, con habilidades tecnológicas y con una gran ímpetu por la innovación. Como mencioné al inicio, voy hablar desde mi experiencia y aunque todo parece que solo encontramos ventajas, no lo creo del todo.

Actualmente me desempeño como Directora de Marketing y Comunicación, tengo un equipo de 4 colaboradores a mi cargo, más productores y medios de comunicación que colaboran con nosotros para complementar lo que trabajamos en publicidad, en mi área necesitamos gente con características tecnológicas e innovadoras, pero me he topado que en un 90% de los jóvenes que trabajan conmigo, carecen de disposición, experiencia, conocimiento, no están perfilados para el puesto, poco saben trabajar en equipo y se distraen fácilmente. Entonces a través de mi conocimiento y como líder del área trato e motivarlos, guiarlos y compensarlos por su esfuerzo, siempre siguiendo la estructura organizacional. Por supuesto que mi área no es la única que tiene a puros jóvenes, pues hay más en diferentes departamentos, entonces para aprovechar el talento y el ímpetu que ya traen pero mantener un equilibrio con lo que desean, es importante establecer claramente los procesos de selección y contratación, no estoy encontrar de contratar personal inexperto, pero por lo menos que cuenten con actitud y disposición para adaptarse y aprender.

¿Qué debemos hacer? Pues en este escenario, debemos cambiar la cultura organizacional y brindar nuevas experiencias ¿se trata de complacer caprichos? No, pero o nos adaptarnos o pasa que perdemos tiempo tratando de explicar cómo funciona el campo laboral y profesional, debemos ofrecer un espacio con características que permitan vínculos entre cada integrante, así lleven poco o mucho tiempo en la organización.

Como dice José Ramón López Grañeda, global company lead, innovation leader de Findanse, explica que “a diferencia de generaciones anteriores, los millennials son pesimistas en cuanto a las perspectivas de crecimiento económico y cambios Políticos. Sus prioridades a nivel global se centran en viajar, conocer el mundo, acceder a una vivienda, generar impacto positivo en la sociedad y tener hijos”.

En cambio a nosotros nos enseñaron que para crecer dentro de una empresa la experiencia, permanencia y entusiasmo no permitiría crecer, trabajamos por una vivienda, por mantener a nuestra familia, por cosas materiales pero que nos ofrezcan estabilidad, esto va quedando cada vez más atrás.

Y si nos enfocamos desde el inicio, desde el reclutamiento y selección de millennials y reconocemos, les guste o no este termino a las empresas, tienen que aceptarlo para poder crecer en conjunto, pues los de old school cada vez están en peligro de extinción, entonces cómo está generación conformado entre los 20 y 38 años de edad, considerados un grupo de candidatos talentosos, el departamento de Recursos Humanos debe empezar por reconocer cuáles son sus inquietudes, qué los motiva, como manejan los horarios de trabajo y de lo más importante, como intégralos con otras generaciones.

“El principal desafío de las organizaciones para atraerlos involucra atender no solo la necesidad financiera que demandan de acuerdo con su especialidad, también se debe considerar el crecimiento laboral pues valoran tener la oportunidad de hacer línea de carrera dentro de la empresa”, afirma Jorge Gonzales Salazar, director general de Escuela de Recursos Humanos ERH. De ahí que adaptar estos principios básicos, ayudaría acabar con problemas de adaptación dentro de la empresa, aprovecharíamos mejor sus atributos sin que pierdan su visión de querer aportar mejoras en la sociedad y que puedan desarrollar todo su potencial, sin que todas las generaciones se vean afectadas.

Conclusión

De esta forma puedo determinar que la teoría como en todas las ciencias, son las bases para entender, los cambios a través del tiempo, la fundación, los criterios establecidos y la comprensión de la sociedad, pero considero que aunque esta área lleva muchos años en las organizaciones, no se le ha dado la importancia necesaria para su correcta ejecución.

En mi época como universitaria viví en la ciudad de Monterrey, N.L. Y pude ver las diferencias entre porque esa ciudad tienen un crecimiento en su economía en diferencia a nosotros, no voy hablar de números ni nada de eso, si no al capital humano. La gente allá tiene una visión diferente de trabajar, hay una competitividad muy notoria, evidentemente por ser una las zonas metropolitanas más importantes en nuestro país, razón por lo cual los estudiantes se esfuerzan más, los profesionistas se esfuerzan más y las empresas también. Así como hay mucha fuerza laboral, así hay empresas compitiendo por atraer a los mejores talentos para desarrollarlos, impulsarlos y hacerlos crecer.

Tuve la fortuna también de poder trabajar en diferentes empresas y entrar al campo laboral desde muy joven, y vi el cambio notorio en el que las empresas tienen su departamento de RR.HH con personas especializadas y comprometidas por cumplir con los procesos

adecuados con la finalidad de cumplir con los objetivos de la empresa, quitar el desgaste de la rotación y falta de compromiso del personal y además cuentan con una cultura organizacional diferente al sur de nuestro país, a pesar de ello van lentos, pues hablar de estos temas sería adestrarnos a nuestro país vecino, Estados Unidos, país que nos lleva años de ventajas en adaptación e innovación en estos temas, cierro este ensayo pensando en que nos hemos visto lentos en los procesos que el mundo hoy exige.

Bibliografía:

American Marketing Association (2001). Definiciones de la mercadotecnia que debes saber. Consultado el 09 de octubre del 2020 <https://www.merca20.com/5-definiciones-mercadotecnia-debes-tener-en-cuenta/>.

R. Wayne Mondy, Administración de recursos humanos, Person.