



Nombre del alumno: Luis Gerardo Briones

Nombre de asesor: Jezabell Ivon Silvestre Montejo

Materia: Organización de recursos humanos

Fecha de entrega: 11/07/2021

## *Introducción a la gestión de recursos humanos*

La gestión de los recursos humanos es consustancial al elemento de integración principal de la sociedad actual: la organización. En efecto, las organizaciones no sólo están formadas por personas, sino que además presentan, al menos, dos niveles de decisión, aspecto este último que las distingue de la figura del grupo. Las organizaciones como configuración básica de la sociedad se remontan a los orígenes de nuestra civilización y, en consecuencia, resulta imposible señalar el origen de las primeras técnicas de gestión de recursos humanos. Téngase presente que la existencia de este campo de estudio es una condición básica para el desarrollo de la humanidad. Ninguna civilización puede prescindir de los procesos de división del trabajo y posterior especialización en determinadas labores, sin renunciar al progreso.

### **Procesos de gestión básicos:**

Tratan de sentar las bases de los que acontecen seguidamente conformando el marco de actuación o referente principal que posibilita la congruencia de todos ellos. Dentro de esta categoría consideramos el proceso de análisis de puestos de trabajo y el de planificación de recursos humanos.

### **Procesos de gestión típicos:**

Son los responsables de moldear el subsistema de personal a partir de la aplicación de ajustes cuantitativos y cualitativos. Estos ajustes bien pueden incidir sobre la conformación del sistema de personal en su dimensión cuantitativa (gestión de efectivos); o bien en su dimensión cualitativa (gestión del desarrollo). Mención aparte merece el tratamiento de las compensaciones en la organización. Presentamos en este apartado únicamente aquellos procesos que son unánimemente considerados en el seno de la comunidad académica; sin embargo, somos conscientes de la existencia de otros que bien podrían haber sido incluidos tales como: conflicto y negociación colectiva, sistema de información de recursos humanos, comunicación interna, etc.

## *Análisis de puestos*

Es el proceso de investigación mediante el cual se determinan las tareas que componen el puesto, así como los conocimientos y condiciones que debe reunir una persona para que pueda desempeñar adecuadamente. El análisis consta de dos partes; una se refiere a las tareas de los requerimientos o características que deben reunir una persona para desempeñar eficazmente ese puesto. O actividades que forman el puesto y la otra de los requerimientos.

### *Algunas ventajas que se obtienen del análisis de puestos*

#### **Para la empresa:**

- Es el documento que señala los principios que marcan los puntos de arranque en la estructura organizacional de la empresa; esto quiere decir que de un buen análisis de puestos dependerá una buena aplicación administrativa
- Por su contenido, el análisis de procedimientos permite establecer los niveles jerárquicos con su respectiva autoridad y responsabilidad

#### **Para el trabajador:**

- Representa un medio ilustrativo de las tareas que debe desarrollar, como desarrollarlas y para que las hace; le marca también sus responsabilidades por cada tarea guiándolo hacia el logro del objetivo del puesto.
- Es un instrumento de revisión por medio del análisis el trabajo comprueba que sus tareas están bien hechas o no; con esto le indica los errores cometidos, así como sus aciertos laborales.

#### **Para el departamento de recursos humanos:**

- El análisis de puesto es guía insustentable para el proceso de reclutamiento y selección de personal porque en él se describen las actividades que forman el puesto y los requerimientos o requisitos que deben reunirse para desarrollar correctamente esas actividades.
- Es medio informativo capaz de proporcionar los datos suficientes y veraces para implantar un programa de valuación de puestos.

### ***Planeación estratégica***

La planeación de los recursos humanos viene a ser una parte del proceso de planeación estratégica de toda la empresa. Ésta no trata directamente con la operación cotidiana relacionada con recursos humanos, por ejemplo, supervisión o capacitación en el cargo. En cambio, se concentra en las decisiones de amplio alcance como son la estructura general de sueldos y el desarrollo de empleados, que determinan la disponibilidad y la capacidad del personal en una empresa, entre otros.

Para que los planes estratégicos sean efectivos deben ser pragmáticos, sistemáticos e integrales. Por lo tanto, quienes los elaboran deben prever los obstáculos en las etapas de formulación y ejecución de la planeación estratégica.

*Los obstáculos de comportamiento que pueden detener la planeación en cualquier nivel de la empresa son los siguientes:*

- La resistencia al cambio causa actitudes desfavorables hacia la planeación estratégica. La planeación generalmente implica modificaciones, y éstas pueden generar ansiedad en los individuos o grupos.

- Si no se reconoce la necesidad de planear, las acciones cotidianas pueden acabar por conducir a metas no reconocidas o indefinidas y que suponen gasto de tiempo.
- La planeación se ve minada por la incertidumbre acerca del futuro. Muchos gerentes gustan del presente, del estado actual, por ser más claro que el futuro incierto.

La planeación estratégica afronta obstáculos no sólo durante su preparación sino también en su ejecución. Una barrera grande es la oposición a los objetivos y políticas. Una vez completados los planes estratégicos y propuestas, las misiones, los objetivos y los planes habrá individuos y grupos que se resistan a ellos por sus propios motivos.

### Planeación de recursos humanos

Es una técnica para determinar en forma sistemática la provisión y demanda de empleados que tendrá una organización. Al determinar el número y el tipo de empleados que serían necesarios, el departamento de personal puede planear sus labores de reclutamiento, selección, capacitación y otras más.

Esta permite al departamento de personal suministrar a la organización el personal adecuado en el momento adecuado. Por ello se convierte en una actividad altamente prioritaria.

#### Propósitos:

- Utilizar todos estos recursos con tanta eficacia como sea posible, donde y cuando se necesiten, al fin de alcanzar las metas de la organización.
- Anticipar periodos de escasez y de sobre oferta de mano de obra.
- Proporcionar mayores oportunidades de empleo a las mujeres, a las minorías y a los discapacitados.
- Organizar los programas de capacitación de empleados.

#### Ventajas:

- Mejorar la utilización de recursos humanos
- Permitir la coincidencia de esfuerzos del departamento de personal con los objetivos globales de la organización
- Economizar en las contrataciones
- Expandir la base de datos del personal, para apoyar otros campos.
- Coadyuvar a la coordinación de varios programas, como la obtención de mejores niveles de productividad mediante la aportación de personal más capacitado.

Una organización de tamaño reducido también puede lograr estas ventajas, pero su mejoría en efectividad puede resultar considerablemente menor debido a la escala más reducida de sus operaciones.

## Bibliografía

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/d4abc6868f47e3af059fbb1456419b94.pdf>

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/17fdd533e60ea229b177692559588a56.pdf>

<https://www.aulafacil.com/cursos/recursos-humanos/gestion-de-recursos-humanos/introduccion-l22411>

<https://www.fcca.umich.mx/descargas/apuntes/Academia%20de%20Recursos%20Humanos/apuntes%20personal%20III%20AGUILASOCHO%20MONTTOYA.pdf>

<https://www.fcca.umich.mx/descargas/apuntes/Academia%20de%20Recursos%20Humanos/apuntes%20personal%20III%20AGUILASOCHO%20MONTTOYA.pdf>