



**Nombre de alumno: DILA EUNISE RUEDAS
MATIAS**

**Nombre del profesor: JORGE SEBASTIAN
DOMINGUEZ**

**Nombre del trabajo: LA ORGANIZACIÓN DE
RECURSOS HUMANOS**

**Materia: ORGANIZACIÓN DE RECURSOS
HUMANOS**

Grado: TERCER CUATRIMESTRE

Grupo: LCE06SDC0120-C

HISTORIA DE LA DEFINICION DE LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS

CUANTOS TIEMPO DE HISTORIA TIENE LOS RECURSOS HUMANOS

TIENE CERCA DE DOS SIGLOS DE HISTORIA CON MOTIVO DEL DIA INTERNACIONAL DE LOS RECURSOS HUMANOS, QUE SE CELEBRA CADA 20 DE MAYO

ORIGEN DE LOS RECURSOS HUMANOS

EL ORIGEN DE LOS RECURSOS HUMANOS PODEMOS HUBICARLOS A MEDIADOS DEL SIGLO XIX, DURANTE LA REVOLUCION INDUSTRIAL QUE ACONTECIO PRINCIPALMENTE EN ESTADOS HUNIDOS Y EUROPA

EN QUE AÑO SE POPULARISO EL TERMINO RECURSOS HUMANOS

EN 1910 Y 1920 SE POPULARIZO Y LAS EMPRESAS COMENZARON A VER A SUS TRABAJADORES COMO ACTIVOS DEL CAPITAL DENTRO DEL NEGOCIO

Integrantes de la gestión de recursos humanos y su función

PSICOLOGO

ESTUDIA LOS PUESTOS DE TRABAJO QUE LA EMPRESA REQUIERE CUBRIR ANALIZA FUNCIONES QUE DEBERIA DESEMPEÑAR

ABOGADO

PUEDA MANTENER ALOS EMPLEADOS MOTIVADOS Y ADEMAS, AMPLIAR HERRAMIENTAS PARA DETECTAR TALENTO O SABER ENQUE AREAS ES NECESARIO APOYAR AL EQUIPO PARA QUE SEAN MAS COMPETENTES

EL CONTADOR

IDENTIFICA, MIDE, CLASIFICA, ANALIZA Y EVALUA TODAS LAS OPERACIONES Y ACTIVIDADES DE LA EMPRESA

ANTROPOLOGO

la antropología es una herramienta excepcional para la gestión efectiva de personas ayuda a las empresas a cumplir la misión y lograr la visión

El Sociólogo

se dedican al análisis y diagnóstico de la realidad social mediante técnicas cualitativas y cuantitativas

Economista

la economía es un conjunto en los recursos humanos cualquier persona que posee una vinculación a una organización, sector o economía se considera un recurso humano

Ingeniero

se hace cargo de contratar, formar, emplear y retener al personal en la organización y se encarga de la optimización de cualquier proceso

Los entornos competitivos actuales han generado un creciente interés por la flexibilidad de los empleados en las empresas. Investigaciones recientes han diferenciado entre 2 tipos de flexibilidad: flexibilidad en los comportamientos y flexibilidad en las habilidades de los empleados. Este trabajo propone un modelo de relaciones entre estas 2 facetas de la flexibilidad de los empleados, analizando también el papel de las prácticas de recursos humanos como antecedentes de la misma. El modelo de investigación propuesto se testa utilizando los modelos de ecuaciones estructurales sobre una muestra de 226 departamentos comerciales de empresas españolas. Los resultados del trabajo indican que los 2 tipos de flexibilidad no son independientes, ya que la flexibilidad en las habilidades influye significativamente sobre la flexibilidad en los comportamientos de los trabajadores. Además, los autores corroboran la influencia del enriquecimiento del puesto de trabajo sobre la flexibilidad de los empleados. Hoy en día, tendencias como el creciente auge de la globalización de los mercados, los nuevos desarrollos tecnológicos o la crisis económica mundial están generando grandes cambios en el entorno e incertidumbre en organizaciones de todo tipo. Desde la perspectiva de los empleados, las organizaciones requieren un nuevo tipo y un nuevo nivel de contribución por parte de la plantilla de trabajadores. Para competir con éxito en entornos dinámicos ya no se considera suficiente la realización de una serie de tareas predeterminadas de antemano en la descripción del puesto de trabajo, sino que la ventaja competitiva reside en aquellos empleados que se implican en roles más abiertos e interdependientes. Así pues, la flexibilidad de los empleados es un factor de éxito para las organizaciones actuales que contribuye a mejorar tanto los resultados operativos (p. ej., productividad laboral, satisfacción de los clientes, etc.) como los resultados financieros de las empresas. Es por ello que el estudio de la

flexibilidad de los recursos humanos ha despertado un creciente interés en las empresas y en el mundo académico. Desde el enfoque basado en los recursos (EBR) y considerándola como una característica interna de la empresa, diversos autores han diferenciado entre 2 facetas de la flexibilidad de los empleados: flexibilidad en los comportamientos y flexibilidad en las habilidades. El objetivo de este trabajo es analizar cómo estas 2 facetas de la flexibilidad se relacionan entre sí y en qué medida las prácticas de recursos humanos contribuyen a incrementar los niveles de flexibilidad de los empleados.

La línea de investigación sobre la flexibilidad de los recursos humanos es todavía joven y los estudios existentes hasta el momento han acometido el estudio de este concepto principalmente desde una perspectiva teórica. Los escasos estudios empíricos que han surgido al respecto, no han explorado la relación existente entre la flexibilidad en las habilidades y la flexibilidad en los comportamientos a pesar de la relevancia que tiene en el campo de la dirección de recursos humanos comprender en qué medida las habilidades de los empleados les permiten manifestar comportamientos beneficiosos para la empresa. Nuestro trabajo pretende contribuir a esta línea de estudio, analizando si, tal y como sugirieron en su modelo de flexibilidad de los recursos humanos, la flexibilidad en las habilidades. Por otra parte, los determinantes de la flexibilidad de los recursos humanos tampoco han sido abordados en profundidad en trabajos anteriores. En este sentido, propusieron una visión amplia de la flexibilidad de los recursos humanos que recomienda investigar la relación existente entre las prácticas de recursos humanos utilizadas por la empresa y la flexibilidad de los empleados. Siguiendo esta sugerencia, únicamente han aparecido hasta la fecha 2 trabajos que demuestran empíricamente que existe una relación positiva entre la gestión de recursos humanos de alto rendimiento y la

flexibilidad de los recursos. Con el propósito de llevar a cabo un análisis pormenorizado de la influencia de la dirección de recursos humanos sobre la flexibilidad de los empleados, en nuestra investigación estudiamos en qué medida un conjunto de prácticas de recursos humanos de alto rendimiento (prácticas de capital humano, remuneraciones equitativas, evaluación del desempeño con fines de desarrollo y enriquecimiento del puesto) influye sobre la flexibilidad en las habilidades y la flexibilidad en los comportamientos de los empleados. constituye la base para manifestar comportamientos flexibles. El analista identifica los deberes y las responsabilidades actuales del puesto. Las funciones básicas del puesto se determinan en este proceso. Observe la importancia que tienen las actividades de trabajo, las actividades orientadas hacia los trabajadores, así como los tipos de máquinas, herramienta, equipo y apoyos de trabajo usados en el puesto. Esta información se usa posteriormente para ayudar a determinar las habilidades requeridas en el puesto. Sin embargo, la observación por sí sola es por lo general, un medio insuficiente para realizar el análisis de puesto, sobre todo cuando las habilidades mentales predominan en un puesto. La observación de un analista financiero mientras trabaja no revelaría mucho sobre los requisitos del puesto. Debemos **recoger información** de aquellos métodos donde nos proporcionen datos fiables y completos, para ello deberemos obtener siempre que podamos datos primarios, aunque para obtenerlos tengamos que recurrir a unos métodos más laboriosos. En ocasiones, solo podremos optar a fuentes de datos secundarios, por esto nos debemos asegurar en la fuente es fiable ya que sino puede hacer que en esta investigación sea un fracaso.

TIPOS DE DATOS

- Primarios: Los datos donde el cual el propio investigador los obtiene a través de sus propios instrumentos de recogida de datos.

Secundarios: Son conclusiones que han obtenido otros investigadores y han sido publicadas en revistas, libros, Existen una gran variedad de métodos con los cuales poder diseñar las acciones a realizar para la recogida de datos. Estas son las 4 técnicas más conocidas a la hora de recoger datos primarios:

- Entrevistas
- La observación
- Sesión de grupo.
- La encuesta

Entrevista

Se realiza mediante una conversación entre dos personas, donde el investigador formula una serie de preguntas predeterminadas sobre el tema en el que se está investigando, y a su vez la persona investigada proporciona de forma verbal o escribiendo en un papel las respuestas a las preguntas formuladas.

La Observación

En este método utilizamos todos nuestros sentidos de forma que los orientemos a la captación de la realidad que estamos viviendo y que vamos a estudiar.

Esta técnica es muy antigua, ya que a través de los sentidos el investigador busca captar toda la realidad que le rodea, para luego organizar la de forma correcta, una vez realizado un gran número de observaciones.

Sesiones de grupo

Esta herramienta se utiliza en investigación cualitativa, los grupos se forman entre 7 y 9 participantes los cuales han sido elegidos en base a unos criterios.

Las sesiones de grupo o Focus Group se diferencian de la encuesta en que nuestro objetivo es saber los intereses y la opinión sobre ciertos temas del grupo. Las encuestas nos proporcionan el volumen de datos, los focus group nos

explican qué comportamiento tienen los usuarios con la marca.

- La descripción del puesto es una relación escrita sobre qué hace el trabajador, cómo lo hace y bajo qué condiciones lo hace. No hay un formato normalizado para estas descripciones, pero en general abarca los siguientes aspectos:
 - Identificación del puesto: Incluye el título del puesto, su status jerárquico, el código del puesto, la fecha y la aprobación de la descripción, la ubicación en el organigrama, el supervisor inmediato, la remuneración prevista.
 - Resumen del puesto: Describe las funciones o actividades principales específicas, sin declaraciones generales ni cláusulas abiertas.
 - Relaciones, responsabilidades y deberes: Muestra las interacciones del empleado con otras personas, dentro y fuera de la organización, y sus responsabilidades y deberes reales.
 - Autoridad: Marca los límites del puesto en materia de toma de decisiones, supervisión sobre otros y limitaciones presupuestarias.
 - Criterios de desempeño: Especifica en qué aspectos y con qué criterios será evaluado el desempeño real del trabajador.
 - Condiciones de trabajo y ambiente: Se refiere a las condiciones físicas (ruido, calor, etc.) y a las condiciones sociales (consecuencias sobre el trabajo de otros, ritmo de trabajo, nivel de exigencia).