



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Israel Huerta Yopez

Nombre del tema: Unidad I y II

Parcial: Primero

Nombre de la Materia: Administración de Recursos Humanos

Nombre del profesor: Sandra Daniela Guillén Pulido

Nombre de la Maestría: Administración

Recursos Humanos

La Administración del Factor Humano desempeña un papel preponderante en todas las organizaciones o empresas que se requiere administrar cierta cantidad de personal. Sin esta sería imposible lograr el desarrollo óptimo y adecuado de la organización. Asumiendo que es el recurso más importante que constituye la organización, es de vital importancia comprender el significado que este emana para efectuar una administración sobre él de manera correcta.

Concepto y sistemas clave

La expresión Recursos Humanos se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan con ellas determinadas funciones de utilización de sus competencias para optimizar los recursos organizacionales. El contexto sobre el que opera el área de Recursos Humanos consta de las organizaciones y de las personas que las integran.

En los últimos años, la gestión del talento, diversidad y la gestión de la edad ha ido ganando mayor peso. Las empresas han empezado a tomar conciencia de la importancia de la fidelización del talento y cómo, con la experiencia y conocimientos adquiridos a lo largo de su trayectoria profesional, los empleados son un activo valioso para la empresa.

A falta de políticas de inclusión dentro de las empresas, no se toma en cuenta que existen, de igual manera, sesgos generados en los procesos de selección, los cuáles deben evitarse para dejar de lado la predisposición a contratar a una persona joven, en reemplazo de otra con edad más avanzada, capacitada y con experiencia. Algunos de los indicadores que más han destacado en las buenas prácticas de las empresas son la diversidad generacional en la plantilla de la empresa; la formación para la retención de este tipo de talento; y la salud y bienestar laboral para detectar las condiciones óptimas de los empleados.

Fuerza de trabajo

Los procesos de gestión realizados en capital humano, impactan significativamente en el logro de objetivos y metas organizacionales. En otras palabras, son los trabajadores el eslabón clave y piedra angular para el alcance de resultados efectivos, por lo cual, deben ser gestionados y potenciados estratégicamente. Para que las empresas puedan hacer frente de manera eficiente a los planes de largo plazo, deben tomar en cuenta que es imprescindible prever el retiro de algunos miembros y su eventual sustitución para que siempre se cuente con personal experimentado para llevar a cabo los planes hasta el final.

El entorno cultural y social

Hoy en día, el trabajo ya no es sólo un intercambio transaccional. Es un medio por el cual se busca la autorrealización, tanto profesional como personal. Por eso, las personas buscan y exigen lugares de trabajo donde puedan cumplir con sus objetivos y al mismo tiempo tener libertades. El salario también es otro aspecto a tomar en cuenta. Debe ajustarse a las expectativas de cada persona y que promueva su calidad de vida. Otra transformación son los espacios abiertos. La eliminación de oficinas privadas facilita la comunicación, promueve el acercamiento de los compañeros de trabajo y desaparecen la percepción de barreras jerárquicas. Con esto se busca la colaboración, la confianza entre empleados y propicia la creatividad.

Legislación y ambiente laboral

El departamento de recursos humanos tiene que desarrollar su actividad atendiendo al marco normativo de aplicación, principalmente en lo referente al derecho laboral. Este surge como respuesta a la reglamentación de la relación laboral que tiene lugar entre los trabajadores y empresa, la cual requiere un estudio, entendimiento y elaboración de una serie de principios que guíen una adecuada gestión en materia de contratación, retribución, servicios, seguridad y protección, entre otras. Por consiguiente, el derecho laboral es aquel que une, bajo un marco legislativo, a los trabajadores y a las empresarios. Por ende, es fundamental en un departamento de recursos humanos, ya que como advertíamos este se ocupa de gestionar el capital humano.

Diseño organizacional

El diseño organizacional es un elemento administrativo que se encarga de estructurar ordenada y sinérgicamente las diversas unidades orgánicas de una institución. Asimismo, busca brindar las condiciones racionales óptimas para que pueda operar en el día a día. Con esa intención es imprescindible un exhaustivo análisis de condicionantes y componentes que contribuirán en el perfil del diseño organizacional a ser construido.

El organigrama muestra la estructura organizacional de una empresa en concordancia con el modelo organizacional previamente elegido y su elaboración necesita cumplir con ciertos requisitos técnicos - dimensiones, formas, textos, ubicaciones, líneas, interacciones, etc. - que le den validez y confiabilidad a su diseño. Diseñar un puesto es un proceso que tiene la finalidad

de determinar la naturaleza de un puesto de trabajo, señalando sus actividades, funciones y objetivos. Permite a la empresa tener claridad en sus actividades. A su vez, hace posible la medición de trabajo, dando un valor al cargo. Estas herramientas tienen el objetivo de la mejora continua ligada al éxito de toda organización.

Análisis del puesto

Identificar las tareas que cada miembro de una organización debe ejecutar es un proceso clave para su correcto funcionamiento. Para lograrlo, es importante que el área de Recursos Humanos ponga en práctica el análisis de puesto. Este procedimiento permite determinar los deberes y responsabilidades de cada puesto de trabajo. Además, analiza los tipos de perfiles que se requieren para ocuparlos. Su implementación mejora los índices de desempeño, selección de personal y planificación del Talento Humano. A pesar de su importancia, muy pocas empresas la implementan. Eso se ve reflejado en el ineficiente proceso de selección de personal y en la confusión de funciones por parte de los colaboradores.

Con la llegada de la pandemia y la implementación del trabajo remoto, la comunicación de los equipos se ha transformado. Conocer el desempeño de los colaboradores, las áreas de trabajo y contratar profesional capacitado se ha vuelto más complicado. Sin embargo, existen diversas herramientas digitales que permiten analizar correctamente los puestos de trabajo. Zoom, Google Meet y Microsoft Teams son ideales para tener entrevistas con los colaboradores o reuniones de equipo.

Reglamentación y programación de trabajo

Un reglamento es una serie de normas que nos ayudan a estar en armonía y a mantener el orden dentro de una sociedad, en este caso, dentro de una empresa, sea cual sea el ramo, las partes elementales de un reglamento son el título y las personas a las que va dirigido el reglamento, las normas enumeradas por orden de prioridad y estar brevemente especificado cada punto, al igual que las consecuencias de infringir las reglas establecidas. Por lo anterior, ante la general exposición de obligaciones y prohibiciones que se realiza en la norma y en los contratos de trabajo, es importante que las empresas desarrollen dicho tema de manera más específica y puntual dentro del reglamento interno de trabajo, es decir, dentro del dicho documento se pueden establecer las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores de acuerdo a la naturaleza de la empresa y a las necesidades propias del servicio.

Determinación de requerimientos de personal

Un componente fundamental de la planeación de recursos humanos es el pronóstico de la cantidad y tipo de personas necesarias para cumplir con los objetivos de la organización. Varios factores organizacionales pueden influir en la demanda de recursos humanos al igual que los factores externos como los ciclos económicos, que influyen en gran parte. Con frecuencia el pronóstico proporciona aproximaciones inexactas en lugar de resultados absolutos. El entorno siempre cambiante en que opera una organización contribuye a este problema.

Conclusión

Por lo antes descrito se puede concluir, que La administración de recursos humanos tiene la finalidad de poder hacer una selección de personal con la estrategia de la organización, lo que permitirá implantar la estrategia organizacional a través de las personas, quienes son consideradas como los únicos recursos vivos e inteligentes capaces de llevar al éxito organizacional y enfrentar los desafíos que hoy en día se percibe en la fuerte competencia mundial. La estrategia de Recursos Humanos de las empresas busca o intentan agregar valor a la empresa y parten de la conocida definición de la visión, la misión, valores e incluso las prioridades o margen de acción de la función de recursos humanos.

Fuentes consultadas

Bibliografía

- Idalberto Chiavenato, Administración de recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones; décima edición, Mc Graw Hill
- Antología, Administración de Recursos Humanos. UDS

Cibergrafía

- Factor humano I, Administración de personal. [Sin fecha], disponible en: http://www.andragogy.org/_Cursos/Curso00
- García de Hurtado, M., & Leal, M. (2008). Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual. [fecha de consulta: 1 de febrero de 2013]