



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: AMAIRANI BELEN PÉREZ GOMEZ

Nombre del tema: PLANEACION DE RECURSOS HUMANOS

Parcial I

Nombre de la Materia: ADMINISTRACIÓN EN RECURSOS HUMANOS

Nombre del profesor: SANDRA DANIELA GUILLEN PULIDO

Nombre de la Maestría: EN ADMINISTRACIÓN

Cuatrimestre: primero

Introducción

La administración en recursos humanos es un área de gran importancia en todas las organizaciones, se encarga de que los objetivos se cumplan y de cada subordinado que la constituye. Los recursos humanos sirven para organizar la empresa y a cada uno de sus colaboradores de acuerdo a sus valores y filosofía organización con los que cuenta.

Así como la naturaleza de la fuerza de trabajo que influye en la capacidad del trabajo del trabajador, en la cual se debe desarrollar en un entorno cultural y social, ambiente que debe crear la empresa para un mejor desempeño organizacional.

Los elementos que conforman el tema son indispensables para una mejor comprensión del área son algunos procesos, y sistemas de clave que facilitan la administración del recurso humano, así como la planeación del flujo de actividades que se deben realizar de manera efectiva y eficaz.

Sin embargo es necesario un diseño organizacional de la empresa para facilitar información necesaria para el capital humano, así como el diseño y análisis de puesto de trabajo en el cual debe especificar los componentes, tanto como los requerimientos para el perfil del puesto, para que mediante herramientas de investigación se logre obtener la información que se requiera, ya sea mediante observación, entrevistas, o cuestionarios de esta forma lograr desarrollar una descripción de puestos con sus actividades y funciones específicas.

Cabe mencionar que la reglamentación y programación del trabajo son importantes para lograr marcos reglamentarios más eficientes, así como la determinación de requerimientos de personal, mediante diversas técnicas por mencionar algunas, el análisis de tendencia, análisis de margen y correlación, así como proyecciones computarizadas entre otras que son parte de los procedimientos.

Planeación de recursos humanos

La planeación de recursos humanos es el proceso de anticipar y prevenir el movimiento de personas hacia el interior de la organización, dentro de ésta y hacia fuera. La administración de Recursos Humanos es un área de especial importancia en las organizaciones, ya que contribuye al logro de los objetivos de éstas y de las personas que la conforman.

La administración de recurso humano se refiere a las políticas y prácticas que se requieren para cumplir con los aspectos por mencionar algunos: realizar el análisis de puesto para ver a cuál corresponde el perfil y actividades, así como planificar las necesidades laborales, reclutar al candidato o candidata interesada, para posteriormente seleccionarlos a los puestos que sean competentes, de tal manera poder orientar y capacitarlos, incentivarlos con prestaciones y bonos, para que el empleado se sienta satisfecho, sobretodo que su trabajo es valorado, cabe mencionar que se debe evaluar su desempeño y crecimiento, fomentar el compromiso, valores y desempeño.

El recurso humano tiene diversas definiciones, y funciones las cuales describen el recurso humano como apoyo para la organización, y también menciona que es una función que compete a todos los gerentes para su puesto de trabajo.

“Fernando Arias Galicia indica que cualquier interacción de dos o más personas representa una relación humana. El término relaciones humanas desde la óptica de Arias Galicia “se convierte en sinónimo de lo que Strauss denomina cortesía industrial: tratar bien a los subordinados, jefes y compañeros, felicitarlos en su cumpleaños, etc.” El mismo Fernando Arias Galicia señala que el término relaciones laborales “se ha reservado por costumbre a los aspectos jurídicos de la administración de recursos humanos; se emplea frecuentemente asociado a las relaciones colectivas de trabajo como sinónimo de relaciones obrero-patronales.”

Destacar la importancia del ser humano como fuente que genera ventajas competitivas en una organización.

Cabe mencionar que es necesario evaluar la naturaleza de trabajo de los trabajadores para tener en cuenta sus capacidades de desarrollo a lo cual se le llama fuerzas productivas, el trabajo debe medir su rendimiento en el trabajo realizado.

De igual forma el entorno y cultura social de una empresa deber ser un ambiente en el cual el colaborador se sienta en confianza y tenga el compromiso de realizar sus actividades de manera efectiva.

La naturaleza de trabajo hoy en día está siendo modificada por la tecnología ya que están siendo reemplazados los humanos por máquinas robotizadas, es por lo que se requieren empleados con mayores capacidades y nuevas habilidades para lograr tener éxito en el puesto buscado. De tal forma se derivan diversos aspectos que comprometen a la administración de recursos, tales como son los empleos en los servicios, la suba contratación, la búsqueda de mayor eficiencia en el mundo esta realizando mayor exportación en los puestos de trabajo.

Cabe mencionar que el capital humano hace referencia a los conocimientos, la educación, la capacitación y las habilidades que poseen los colaboradores de una empresa, se requieren una actualización de sistemas para capacitar y motivar a los empleados para lograr consolidar colaboradores comprometidos.

Las tendencias demográficas y de la fuerza laboral explican que están siendo investigados por encontrar y contratar a los mejores empleados lo cual es un gran desafío, ya que la generación Y, de jóvenes poseen diferentes valores relacionados con el trabajo a comparación de sus predecesores.

La legislación y ambiente laboral tiene como objetivo regular las relaciones de trabajo entre colaboradores y jefes, mediante un contrato en el cual se establecen procedimientos de acuerdo a la Ley general del trabajo, por mencionar algunos: la jornada laboral debe ser de 8 horas al día sin exceder en caso de ser más pagar horas extras, retribuciones justas al trabajo, condiciones de trabajo, normas protectoras y privilegios que posee el colaborador dentro y fuera de la empresa. El contrato legislativo constituye a una necesidad de carácter administrativo tanto para la empresa como para el colaborador.

De acuerdo al tipo de empresa que se labore el colaborador cuenta con diversos privilegios y leyes que lo respaldan, así como tiene derecho a seguro social, prestamos, fondo nacional para viviendas, sistemas de ahorro, todo eso dependiendo al giro laboral y si la empresa cuenta con esos beneficios, de igual forma el colaborador debe cumplir con cada una de las obligaciones y reglamentos que estén establecidos para obtener los beneficios.

La planeación de los recursos humanos tiene como objetivo desarrollar el flujo de actividades interrelacionadas e identificadas que se enfocan por una empresa u organización. Mediante el proceso de planeación de recursos humanos el flujo de actividades y acciones se asegura el número suficiente de colaboradores en el lugar adecuado y momento oportuno.

El personal será capaz de realizar con eficiencia y eficacia las tareas asignadas por la organización con el fin de lograr sus objetivos de negocios.

De acuerdo al diseño de organizacional y el diseño de puesto de trabajo

Fernández, (2004) Menciona: “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”.

Actualmente el puesto se ha visto afectado por la globalización y las tendencias del nuevo mundo como se mencionó anteriormente la innovación de las tecnologías hacen evolucionar a los sistemas, lo cual hace que se tengan que adaptar a los cambios sociales, económicos, sociales y culturales que se presentan día a día.

Así, Mondy y Noe (1997) lo definen: “un puesto de trabajo es la esencia misma del grado de productividad de una organización, por tanto, consiste en un grupo de tareas que se deben desarrollar para que una organización pueda alcanzar sus objetivos”.

En consecuencia y como se pudo apreciar, existen dos enfoques respecto del concepto de puesto o cargo de trabajo, del cual se tomará el propuesto por Mondy y Noe como base conceptual para el presente trabajo.

Cabe hacer mención que el diseño de puestos es indispensable considerando que cada área requiere diversos conocimientos y nivel de habilidades, por lo que es necesaria una planeación efectiva de recursos humanos para tomar en cuenta estos requerimientos para los puestos.

Un diseño del puesto de trabajo erróneo es fuente principal de desmotivación, insatisfacción y baja productividad de los recursos humanos (Malik, 2000).

Así mismo, Chiavenato en su libro Gestión del Talento agrega: “el diseño de los cargos es el proceso de organización del trabajo a través de las tareas necesarias para desempeñar un cargo específico. Incluye el contenido del cargo, las calificaciones del ocupante y las recompensas de cada cargo para atender las necesidades de los empleados y de la organización”.

Diseño de Puestos de Trabajo es un proceso de organización del trabajo que tiene como objetivo estructurar los elementos, deberes y tareas de los puestos de una organización, atendiendo el contenido, requisitos, responsabilidades, condiciones, calificaciones y recompensas de los ocupantes, para lograr que el desempeño de los puestos ocupe un lugar en la oferta de valor que se desea brindar al cliente.

Para eso es importante el análisis de puestos, así como su descripción y especificación ya que es el proceso que permite conocer, estudiar y ordenar las actividades, obligaciones y responsabilidades, así como los requisitos indispensables para su desempeño eficiente y eficaz.

La descripción de puestos es una explicación de las actividades que debe realizar el colaborador en el área de trabajo que se encuentre, así como las responsabilidades y condiciones, además de aspectos relevantes del puesto. La descripción del puesto es un documento resumido, de manera clara para que los empleados no se compliquen, se deben mantener de manera actualizada. La información se puede obtener mediante encuestas, cuestionarios,

La descripción de puestos es una explicación de las actividades que debe realizar el colaborador en el área de trabajo que se encuentre, así como las responsabilidades y condiciones, además de aspectos relevantes del puesto. La descripción del puesto es un documento resumido, de manera clara para que los empleados no se compliquen, se deben mantener de manera actualizada. La información se puede obtener mediante encuestas, cuestionarios, entrevistas y métodos mixtos.

Sin embargo existe una reglamentación

Sin embargo existe una reglamentación que regula el comportamiento del colaborador el cual establece mecanismos de inspección eficiente, y dotados de recursos suficientes.

Posteriormente se maneja una proyección del suministro de candidatos externos es una herramienta útil para cubrir los puestos internos de los colaboradores cuando. O cuentan con suficiente personal lo cual se debe tener una lista de candidatos potenciales para los puestos que requieran ser cubiertos por falta en algún momento.

Finalmente se comprende que los recursos humanos es un proceso que facilita la comunicación entre la organizaciones y sus colaboradores, el cual orienta el comportamiento e incentiva al trabajador para realizar su trabajo de manera eficaz y eficiente, así como el recurso humano se basa en la descripción y análisis de puestos para cada área y función que se lleve a cabo en cual surge apartir de una serie de tenciad y procesos relevantes que conformen cada puesto, el recurso humano beneficia tanto a l empresa como a sus empleados ya que se enfoca en un sistema mutuo en el cual hay un intercambio de intereses y acciones. El recurso humano es tan indispensable así como la administración es universal y flexible.

Bibliografía

Magda Cejas - Galo Vasquez - Nilda Chirinos, Gladys Hernandez - Liseth Sandoval, Brenda Lozada - Ana Anzola, Administración de recursos humanos, la arquitectura estratégica de las organizaciones, Publicaciones científicas.

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

Chiavenato Idalberto, Administración de recursos humanos, Mc Graw Hill, México.