



**UNIVERSIDAD DEL SUR
CAMPUS OCOSINGO**

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

**ASIGNATURA:
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**UNIDAD I Y II
RECURSOS HUMANOS**

**DOCENTE:
MTRA. SANDRA DANIELA GUILLEN PULIDO**

**ALUMNO:
ERICK DE JESÚS GONZÁLEZ CRUZ**

**ENSAYO
RECURSOS HUMANOS**

06 DE NOVIEMBRE DE 2021

INTRODUCCION

Para que una empresa sea efectiva, es necesario que sus miembros mantengan buenas relaciones interpersonales, que colaboren y cooperen entre ellos; debemos ser todos parte de un equipo. No se trata de destacar individualmente sino de remar juntos y colaborar para llegar más rápido y eficazmente a al objetivo común.

Recursos Humanos se centra en ayudar y mejorar al máximo el talento con el que cuenta la empresa, manteniendo como prioridad el desarrollo profesional de sus empleados, guían y dan las herramientas necesarias para que se superen cada día. Ayudar a lograr los objetivos es una de sus finalidades principales.

El departamento de recursos humanos es una pieza fundamental en la estructura de la compañía. Debe ser el departamento que mejor conozca y represente su cultura empresarial y el encargado de transmitir estos aspectos al resto de empleados.

La implantación de valores como el compromiso, el trabajo en equipo o la formación personal son los pilares fundamentales en que se debe basar el éxito de una empresa.

El origen de los RRHH podemos ubicarlo a mediados del siglo XIX, durante la Revolución Industrial que aconteció principalmente en Estados Unidos y Europa. La mecanización y la producción en cadena generó insatisfacción entre los trabajadores de las empresas y fábricas. Esto hizo necesarias las primeras medidas para tratar de solucionar problemas asociados a la vivienda, la salud y los horarios del personal. La medida más importante fue la creación de los denominados «Departamentos de Bienestar» en algunas organizaciones. Pero no sería hasta el 1910 y 1920 cuando el término de RRHH se popularizó y las empresas comenzaron a ver a sus trabajadores como activos del capital dentro del negocio. Aparecieron las primeras oficinas orientadas a la gestión de empleados. No obstante, estas únicamente se centraban en acciones disciplinarias y, en ocasiones, en sistemas de retribución. Con el paso del tiempo y progresivamente, estas oficinas empezaron a hacer foco en otros ámbitos, como son las contrataciones y despidos, las fórmulas salariales y el análisis de la productividad y el rendimiento. Podríamos enmarcar el auge de los departamentos de Recursos Humanos entre el final de la Primera Guerra Mundial (1914 – 1918) hasta la Gran Depresión (1939 – 1938), período en el que aparecieron nuevas leyes que obligaban a las empresas a cumplir determinadas funciones sociales. En los 70's y 80's el enfoque empieza a cambiar. Comienzan a tenerse en cuenta factores psicológicos y sociológicos, además del rendimiento laboral. Los líderes del área de Recursos Humanos comienzan a dar prioridad a ayudar a la adaptación del empleado a la empresa y a tener más independencia dentro de la estructura organizativa. Llegamos a la Revolución Digital, período en el que nos encontramos. Esta revolución está creando nuevos entornos económicos, aportando innovaciones hasta ahora inesperadas y provocando cambios en el comportamiento del consumidor. Estos cambios dan lugar a las últimas tendencias en las que el precio y la calidad del producto pasan a un segundo plano y ya no lo son todo, lo que realmente busca el consumidor es la experiencia memorable vinculada a ese producto o servicio. Estamos ante la Economía de la Experiencia. Las nuevas tecnologías hacen que el cliente esté cada vez más informado, más conectado y que su exigencia crezca exponencialmente.

Esta transformación de la economía mundial sustentada en los cambios en el comportamiento del cliente, también afecta al empleado y a su forma de comportarse: el empleado cada vez se preocupa más por su situación, sus aspiraciones, su satisfacción y su felicidad laboral.

RECURSOS HUMANOS

CONCEPTO

Los recursos humanos (RRHH) son el conjunto de trabajadores, así como cualquier persona física que se encuentran dentro (o vinculado directamente) de una organización, sector o economía. También, en la administración de empresas, hace referencia a la gestión que se hace de los trabajadores dentro de una organización determinada.

Recursos Humanos es el departamento de una empresa que se encarga de encontrar, seleccionar, reclutar y capacitar a las personas que solicitan un empleo, así como administrar las prestaciones o beneficios que se les otorgan.

PROCESOS

1. Planificación de recursos humanos: Es la proyección estratégica propiamente dicha, así como el plan de reconocimiento y retención del talento.

2. Reclutamiento: Se refiere a la aptitud necesaria para captar y contratar talento; un reclutamiento práctico necesita de una estrategia oportuna.

3. La incorporación a la empresa: Permite a los nuevos trabajadores ya formados transformarse en sujetos rentables y provechosos dentro de la organización.

4. Plan estratégico: Es la fase de crecimiento e implementación de objetivos susceptibles de ser cuantificados con los que alcanzar las metas e intenciones previstas. Es revisable.

5. Evaluaciones 360°: La evaluación 360° es un mecanismo capaz de analizar los resultados del trabajo de los empleados de forma integral.

6. Desarrollo del liderazgo: Se trata de actividades intencionales dirigidas esencialmente a objetivos de mejora de la calidad en las habilidades de liderazgo de un trabajador. El estilo de liderazgo influye mucho en el tipo de relaciones que se establecen en el trabajo y en el ambiente laboral, además de ser un factor decisivo para la consecución de los objetivos empresariales.

7. Desarrollo profesional: Es el proceso que implanta fines y objetivos que se vinculan con los proyectos de logro individuales, es decir, planificación de carrera. Este documento necesita revisiones periódicas.

8. Programas de reconocimiento: Este método permite observar y estimular de manera regular tanto a las personas como a los equipos que colaboran, mediante pautas, acciones y premios, para el éxito de la organización.

9. Competencias: Son aquellos estilos, comportamientos, singularidades, destrezas y atributos de la personalidad que reconocen a los empleados con éxito. Las competencias profesionales son experiencias y vocaciones, propias de las personas, que les permiten realizar un trabajo con éxito.

10. Retención: Esfuerzo metódico y ordenado que se centra no solo en la retención del mejor talento de una organización, sino también en la creación y el fomento de un ambiente de trabajo agradable y acogedor. Además de una cultura que consiga que la gente desee quedarse.

FUERZA DE TRABAJO

Se denomina fuerza de trabajo a la capacidad mental y física de cualquier ser humano para llevar a cabo una tarea determinada. Es un concepto acuñado por Karl Marx en su doctrina, desarrollado en su obra *El capital*, publicado por vez primera en 1867. Marx planteaba en su teoría del valor-trabajo que el valor de un bien o servicio está determinado por la cantidad de trabajo o esfuerzo necesaria para producirlo, y no por la utilidad que este bien pueda ofrecer a su consumidor o propietario. De esta forma, las mercancías especiales cuya elaboración es particularmente difícil, tendrán mucho más valor que las demás.

De allí, el valor de la fuerza de trabajo en una sociedad determinada será la sumatoria del valor (es decir, el trabajo necesario para producirlos) de los bienes que componen la canasta "básica" (promedio) de consumo de la clase obrera o trabajadora.

La fuerza de trabajo formaría parte, así, junto con la materia prima y las herramientas (medios de producción), de los procesos productivos de la sociedad, es decir, de aquellos en los que ésta se provee a sí misma de los bienes y servicios que necesita. A cambio de dicha capacidad productiva, la clase obrera es recompensada con un salario, lo cual constituye el núcleo de la explotación del hombre por el hombre.

El entorno cultural y social

Llegamos a un punto de inflexión en las empresas, donde estas cada vez son más conscientes de que el talento humano se ha convertido en una clara ventaja competitiva. Las personas, (no solo la tecnología) son la pieza más importante de esta transformación digital. En este nuevo entorno económico y tecnológico, lleno de «influencers», «followers» y «likes», debemos orientar nuestros objetivos en pro de crear momentos sorprendentes que conviertan al cliente en el mayor fan de nuestra marca. Pero ninguna organización lo conseguirá si los primeros fans no son sus empleados. Esta es la clave del cambio en la cultura empresarial con el que podemos sacar provecho del momento de revolución digital en el que nos encontramos. ¿Cómo afecta todo este cambio al papel y futuro de los Recursos Humanos en las organizaciones? Como veíamos, históricamente la función de los RRHH ha estado muy vinculada a cuestiones operativas y más administrativas, pero esto ha ido evolucionando y cambiando.

Legislación y ambiente laboral.

En México existen leyes que establecen las pautas para determinar la relación entre patrón y colaborador, y que deben permanecer en el radar del área de Recursos Humanos para asegurar su cumplimiento. La Ley Federal de Trabajo o LFT se conforma de 16 capítulos en los que se contemplan las relaciones individuales de trabajo; las condiciones, derechos y obligaciones de ambas partes; el trabajo de las mujeres y los menores; los riesgos laborales; entre otros. La NOM 035 está en pleno vigor y su objetivo es establecer los lineamientos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial.

PLANEACION 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. Su propósito es utilizar estos recursos con tanta eficacia como sea posible, donde y cuando se necesiten, a fin de alcanzar las metas de la organización.

Diseño organizacional y diseño del puesto de trabajo

las organizaciones avanzadas buscan equilibrar la armonía del trabajador con la competitividad de la empresa, por lo que, encontrar un acoplamiento óptimo entre empleado y puesto de trabajo es un objetivo que debe ser establecido desde el principio.

El diseño de puestos consiste en determinar las actividades específicas que se deben desarrollar, los métodos utilizados para desarrollarlas, y cómo se relaciona el puesto con los demás trabajos en la organización.

Análisis del puesto, descripción y especificación

El análisis de puestos es el proceso que permite conocer, estudiar y ordenar las actividades, obligaciones y responsabilidades que desarrolla y asume una persona en su puesto de trabajo, así como los requisitos indispensables para su desempeño eficaz y las condiciones de trabajo a las que se enfrentarán.

La descripción de puestos es una explicación escrita de las actividades, responsabilidades, condiciones de trabajo y demás aspectos relevantes de un puesto específico. El documento que muestra la información presentada en forma de resumen, compilada, ordenada y 32 redactada en formularios especiales se denomina descripción de puestos.

Para los directivos de una organización, el análisis y la descripción de puestos representan la posibilidad de conocer con todo detalle, y en un momento dado, las obligaciones y características de cada puesto, ya que, por sus funciones, tienen solo una vista de conjunto 33 de los trabajos concretos. Los supervisores conocen con certeza las labores encomendadas al personal bajo su cargo, pero requieren de un instrumento que les permita distinguir con cierta precisión y determinado orden, los elementos que integran cada puesto para explicarlo, capacitar a los nuevos empleados y tener elementos para exigir más adecuadamente el cumplimiento de las obligaciones.

Reglamentación y programación del trabajo.

Se ha demostrado que los regímenes de legislación laboral bien diseñados pueden tener un impacto muy positivo sobre el bienestar de los trabajadores, sus familias y las comunidades en general, y que los sistemas desregularizados no siempre producen los resultados esperados. Por lo tanto es fundamental determinar la manera en que los marcos normativos gobiernan los diversos componentes del mercado laboral, como mujeres, migrantes, trabajadores, y las diferentes formas de 47 trabajo “no convencional”, como el trabajo a tiempo parcial, por tiempo determinado y el trabajo temporal.

Determinación de requerimientos de personal

Determinar requerimientos consiste en estudiar un sistema para conocer cómo trabaja y donde es necesario efectuar mejoras. Un requerimiento es una característica que debe incluirse en el nuevo sistema. Esta puede ser la inclusión de determinada forma para capturar o procesar datos, producir información, controlar una actividad de la empresa o brindar soporte a los directivos.

Por lo visto, el analista no puede sentarse y dibujar el modelo o definir las necesidades del usuario desde su despacho. Deben pasar algún tiempo estudiando el sistema, hablando con

los usuarios y obteniendo información sobre cómo trabajan. Vamos a ver cómo conseguir esa información mirando todas las fuentes de información y mostrando como reunir la información.

CONCLUSION

El departamento de recursos humanos ha demostrado ser un pilar importante para las empresas hoy en día, ya que ellas son las encargadas de elegir el personal que estará integrando al equipo para poder realizar las actividades y poder alcanzar las metas