



Mi Universidad

Ensayo

Ian Francisco Monjaraz Gordillo

Ensayo sobre Procesos y planeación de recursos humanos

1er Parcial

Administración de Recursos Humanos

Sandra Daniela Guillen

Maestría en Administración

1er. Cuatrimestre

Así como todas las personas queremos alcanzar nuestros objetivos en esta vida, las empresas también quieren alcanzarlos y esto se logra de forma planeada y organizada de la administración de los recursos humanos, que somos las mismas personas que conformamos la compañía contribuyendo y alcanzando nuestros objetivos laborales.

Varios autores llegan a la conclusión de que la administración de personal se refiere al conjunto de políticas y prácticas que se usan para cumplir con los aspectos relativos de las personas como el realizar los análisis correspondientes de los puestos, planificar las necesidades laborales y reclutar a los candidatos más adecuados para cubrir dichas necesidades, orientar y capacitar a nuevos empleados, administrar los sueldos y salarios de los empleados y como se compensarán, evaluar el desempeño y fomentar el compromiso de cada individuo.

Desde finales del siglo, la administración de recursos humanos ha adoptado un carácter estratégico por lo que se ha nombrado como “Administración estratégica de recursos humanos”.

De acuerdo con Miguel Ángel Sastre y Eva María Aguilar la administración estratégica de recursos humanos consiste en:

- a) Destacar la importancia del factor humano como fuente generadora de ventajas competitivas.
- b) Considerar la aplicación del modelo de administración estratégica en el ámbito funcional de los RH.
- c) Analizar el ajuste necesario que debe existir entre las políticas de recursos humanos y la estrategia desarrollada por la empresa.

La administración estratégica de los recursos humanos defiende un enfoque proactivo en la relación estrategia-recursos humanos y presenta el reconocimiento de que las personas son elementos esenciales para el éxito de la empresa porque son el motor y fuente de competitividad para la misma.

De acuerdo con Marx la fuerza de trabajo es la capacidad de trabajo del empleado, usada en el proceso de su labor, que junto con los medios de producción y la materia de transformación forman las “Fuerzas productivas”.

Para que los trabajadores sigan llevando a cabo la fuerza de trabajo las empresas deben crear un ambiente laboral en el que los empleados puedan desarrollarse con flexibilidad, transparencia, compromiso y alegría para que estos se sientan atraídos y con gusto de realizar su trabajo de forma eficiente y crear cierta lealtad con la empresa ya que esto es clave para la organización al momento de atraer y mantener a las personas en un mercado laboral competitivo.

Existen diversas tendencias que impulsan a las compañías y a sus gerentes de recursos humanos a enfocarse en la competitividad y en el desempeño de los empleados tales como:

- La Globalización, lleva a las organizaciones a expandirse a mercados extranjeros.

- Los avances tecnológicos ya que hacen que una empresa este cambiando continuamente a nuevas tecnologías y a nuevos puestos, potencializando así la fuerza de trabajo de los empleados.

Otro tema muy importante dentro de la administración de recursos humanos es la legislación. El objetivo del marco normativo laboral es regular las relaciones laborales entre patrones y empleados a través de un contrato en donde se establezcan las obligaciones y condiciones del puesto en la empresa y las que recibe la persona a laborar en ella, Todo de acuerdo con lo dictado en la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123. que señaló lo siguiente:

1. Jornada de trabajo de ocho horas.
2. Protección al trabajo de mujeres y menores.
3. Protección de menores y mujeres.
4. Retribución justa al trabajo.
5. Se faculta al Congreso de la Unión el Legislar en materia Laboral.

Entre otros.

Todos los puntos son usados y englobados en el proceso de la planeación de los recursos humanos, es un flujo de actividades y acciones en donde la dirección general define el numero del personal que es necesitado, el lugar y el momento donde se necesita para realizar con eficiencia y eficacia las tareas que harán que la empresa y el equipo alcance los objetivos. Por lo tanto, la planeación de personal traduce los objetivos de negocio en término de las necesidades de trabajadores que se necesitan para lograrlo.

Por eso las organizaciones buscan equilibrar la armonía del trabajador con la competitividad de la empresa en su puesto de trabajo.

Mondy y Noe (1997) definen al puesto de trabajo como “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”.

Para diseñar el puesto de trabajo es un proceso donde se debe de estructurar los elementos, obligaciones, requisitos, habilidades, calificaciones y recompensas que la empresa busca encontrar. Y para diseñar correctamente un puesto de trabajo se debe conocer, estudiar y ordenar las actividades, obligaciones y responsabilidades que desarrollara el empleado laborando en él.

Con un diseño y descripción de puesto correcto la dirección de la empresa puede conocer a detalle las obligaciones, funciones y características de cada empleado bajo el cargo o capacitar nuevos empleados.

Una descripción de puesto debe basarse en el trabajo en sí, no en la persona que lo desempeña, para así encontrar a la persona mejor adecuada para la labor y saber que puntos o que debilidades se tienen que ajustar al momento de seleccionar el personal.

Para finalizar, la administración estratégica de los recursos humanos tiene como objetivo primordial el manejo, la organización, la administración y mejorar la eficiencia de todos los aspectos del capital humano de la empresa.