



UNIVERSIDAD DEL SURESTE
CAMPUS EN LINEA

PROGRAMA:

MAD – MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN

ASIGNATURA:

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ACTIVIDAD:

ENSAYO.

**UNIDAD I. INTRODUCCION A LA ADMINISTRACIÓN DE
RECURSOS HUMANOS.**

UNIDAD II. PLANEACION DE RECURSOS HUMANOS.

ALUMNO:

LIC. CARLOS ALBERTO SÁNCHEZ MUÑOZ.

GRUPO:

MAD01SSC1021-A

Fecha de inicio: lunes, 01 de noviembre de 2021.

Fecha de cierre: sábado, 06 de noviembre de 2021.

Administración y planeación de recursos humanos.

Hablar de recursos humanos hace referencia al pilar fundamental de una empresa para poder lograr el crecimiento y desarrollo de la misma cuando son bien administrados, es por ello que la administración de recursos humanos se debe encargar del acrecentamiento y conservación las experiencias, los conocimientos, del esfuerzo, la salud, las habilidades de los miembros de una organización, en beneficio del individuo y de la propia empresa.

La Administración de Recursos Humanos consiste en el conjunto de actividades dirigidas para coordinar a las personas que pertenecen a una organización o quieren pertenecer, busca construir y mantener un entorno de excelencia crear o aumentar una fuerza de trabajo para poder lograr los objetivos establecidos y de crear un mejor desempeño operativo de la empresa, iniciando desde una planeación y/o creación de puestos, hasta la coordinación del capital humano.

Recursos Humanos tiene una serie de funciones importantes en la organización. Estos incluyen análisis de puestos, reclutamiento, gestión del desempeño, aprendizaje y desarrollo del trabajador, fomentar el compromiso de empleados, entre otros. Según John Storey, la gestión de recursos humanos tiene un enfoque diferente respecto de la gestión del empleo, ya que se busca una ventaja competitiva a través del despliegue estratégico de una fuerza laboral altamente comprometida y capaz. Para ello, usa un conjunto integrado de técnicas culturales, estructurales y de personal.

Toda empresa busca un conjunto de las facultades físicas y mentales que existen en, en la personalidad del ser humano, así como los valores; es importante medir el desarrollo y desempeño de los empleados sin dejar de tomar en cuenta los intereses de ellos, ya que hay que hacerlos pertenecer a la empresa y al mismo tiempo determinar la fuerza de trabajo. El realizar retroalimentación con los colaboradores, ser más flexibles, etc., les permite trabajar por encima del sueldo y las prestaciones, ya que hoy en día la mayoría buscan estar involucrados no solo en hacer el trabajo, sino en participar en la planeación y la estrategia.

En las empresas hacen vida grandes cantidades de personas, cada una de ellas con culturales y pertenencia a sociedades diferentes, lo cual desarrolla conductas, expectativas y valores ajenos al de otros, lo cual constituye un reto para todo el personal de la empresa, sobre todo los directivos y, en particular, el personal del departamento de Recursos Humanos por la diversidad cultural que se crea en la empresa, por ello a la hora de administrar el recurso

humano se deben considerar esas diferencias ya que al tomarlas en cuenta puede repercutir directamente en el autoestima y motivación dentro del entorno laboral.

Dentro del entorno social repercute fuertemente el desarrollo de la tecnología, ya que permite transformar las organizaciones en todos sus sectores, pero si se habla de recursos humanos y su relación con la tecnología es que crea una colaboración en la gestión de capital humano con los objetivos empresariales, ya que ayuda a seleccionar, retener, desarrollar y formar al talento de forma adecuada y personalizada, además de llevar el control de su proceso dentro de la compañía.

Dentro del área de recursos humanos debemos considerar el marco normativo laboral, el cual busca regular las relaciones de trabajo (patrón-trabajador) a través del contrato de trabajo, si bien el derecho laboral mexicano tiene su origen en acontecimientos históricos, políticos y económicos. La legislación laboral nace del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ya que el se consagra los derechos y garantías laborales.

El artículo 123 constitucional se divide en dos apartados, el primero rige las relaciones de trabajo entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo, mientras que el segundo rige las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores. Del artículo 123 constitucional emana la ley federal del trabajo en la cual se establece la jornada laboral, días de descanso, periodo vacacional, tipo de contrato, salario, obligaciones del trabajador y el patrón, trabajo de mujeres, de menores, terminación de la relación laboral, días laborales y no laborables, etc.

El área de recursos humanos siempre debe considerar lo que dice la ley federal del trabajo, ya que esta fue creada para dejar claro cuáles son las obligaciones y derechos tanto de colaboradores, como de patrones, siempre inclinándose más por la defensa de los trabajadores, de igual forma la ley del seguro social la cual es para brindar el servicio médico a los trabajadores, la ley del INFONAVIT, entre otras.

Además de tomar en cuentas las leyes, las empresas deben hacer planeación de recursos humanos, la cual es el proceso sistemático para hacer coincidir la oferta interna y externa de personas con la apertura de puestos que se anticipa en la organización durante un periodo específico (Wayne P.128). Si bien la clave para una planeación estratégica de recursos humanos es empezar con la visión a largo plazo de la organización y sus metas futuras de negocios, ya que esto permite crear estrategias para empezar trabajar en el logro de los objetivos, empezado con los que son a corto plazo, con el fin de lograr la visión.

Para crear una buena planeación de recursos humanos debe existir una arquitectura organizacional bien diseñada, es decir, cantidad en números de emplados, jerarquización, distribución, dependencia, estrategias y determinar el flujo de trabajo, es importante crear una estructura adaptable, ya que permitirá que los cargos de la empresa sean dinámicos. Para crear puestos es importante enfocarse en que va a ayudar a la empresa ese puesto, la simplificación del trabajo, que tanta ampliación y rotación permite y el diseño de cómo se realizara y que tanto permite el trabajo en equipos.

Dentro del diseño de puestos se debe fijar el cargo o nombre del puesto de trabajo, qué hace y en que ayuda, esto se centra principalmente en las personas; cuál es la periodicidad del puesto, es decir, cuándo lo hace; se deben fijar los métodos de trabajo (¿cómo se hace?); se debe determinar cuál debe ser el ambiente de trabajo para realizar dicha actividad de manera satisfactoria y sobre todo orientarlo a los objetivos empresariales.

El realizar el análisis de un puesto de trabajo permite conocer las actividades que desarrolla una persona en su puesto de trabajo, así como los requisitos indispensables para su eficaz desempeño (Varela, 2006).

El análisis de puestos de trabajo hace referencia a la identificación y el registro de todos los elementos que lo componen (tareas, funciones, deberes, responsabilidades, fines, condiciones, y los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para su ejecución), es decir, que este análisis nos permite crear un diagnóstico de los puestos que conforman la estructura organizacional.

Cuando ya se realizó un análisis de puesto podemos crear la descripción del mismo, en el cual se establece el nombre del puesto, las actividades, los deberes y obligaciones, la responsabilidad y el objetivo del puesto, del mismo modo las aptitudes y especificaciones que se requieren para realizar ese trabajo.

En conclusión, el área de recursos humanos ha ido evolucionando a lo largo del tiempo con la natural evolución también del negocio, desde un inicio era una función más administrativa relacionado a la administración de personal, luego evoluciono y adquirió las practicas de recursos humanos que hoy se conocen como la selección, capacitación, la comunicación, la gestión de las compensaciones, y luego consiguió un paso más en su avance hasta tener un rol estratégico que es el que hoy tiene el área de recursos humanos en muchas empresas y que implica estructuras y cargos formales.

Aún se puede evolucionar más en el rol de recursos humanos, por ejemplo, si se mira el negocio y recursos humanos de afuera hacia adentro y pensando que toda función de recursos humanos tiene que tener un impacto y un valor directo en los colaboradores, es decir, tratar a sus empleados como aliados estratégicos, cuyo talento debe ser gestionado de la mejor manera para que logren sus metas como resultado de una experiencia integral de trabajo, entendiendo sus emociones, su racionalidad y sus deseos para desarrollar planes de reconocimiento y desempeño.

La idea de que las personas son operadores o recursos, es cosa del pasado, lo que da paso a una nueva concepción donde es importante que los colaboradores se sientan felices con lo que hacen, lo cual permite aumentar la productividad. Estos cambios exigen ver un poco más allá y reinventarse.

Referencias.

- Wayne, R. (2010). Administración de recursos humanos. Ciudad de México: Grupo editorial Pearson.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>
- Storey, J. (2007). Human Resource Management.
- Torres, J. (2014). Diseño y análisis del puesto de trabajo. Barranquilla, Colombia: Grupo editorial UN.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones. Ciudad de México: Grupo editorial McGraw-Hill.
<https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>