



UDS

Mi universidad

Asignatura

Capital Humano

Catedrático

Yarisbeth Castellanos Ramos

Nombre del alumno:

Brandon Enrique Moreno Bermudez

Mayo- Agosto

Carrera:

Licenciatura en Medicina Veterinaria y
Zootecnia



CamScanner

Funciones de la administración de los recursos humanos

1.- Dotación del personal

La dotación de personal (o staffing) es una de las funciones más importantes de la administración de recursos humanos, que se refiere al proceso de reclutamiento, selección, contratación, y a veces, el despido de empleados para cubrir las necesidades de personal de una organización. Implica identificar las necesidades de personal, atraer candidatos, evaluar sus habilidades y competencias, seleccionar a los más adecuados, formalizar la contratación y realizar la inducción de los nuevos empleados.

- Reclutamiento y selección:

Atraer candidatos, evaluar sus perfiles, realizar entrevistas y pruebas, y seleccionar a los candidatos más adecuados para ocupar los puestos vacantes.

- Contratación e inducción:

Formalizar la relación laboral con los nuevos empleados, presentarles la empresa y su cultura, y brindarles la información necesaria para desempeñar su trabajo.

2.- Desarrollo del personal

Se trata de un proceso de mejora de los conocimientos, las habilidades, las aptitudes y los valores de los empleados, a través de la planificación, la formación y la evaluación, para que puedan desempeñar su trabajo con mayor eficacia. La eficacia y el rendimiento del personal son dos elementos importantes en los que hay que trabajar para lograr el cumplimiento de los objetivos de cualquier organización.

Llevar a cabo la gestión del talento de forma óptima dentro de la empresa es esencial para evitar la rotación de personal, fomentar un buen clima laboral y cubrir las necesidades de la organización.

3.- Remuneración

La remuneración y los beneficios son fundamentales para atraer al tipo de candidato que necesita la organización y retenerlo. Una de las funciones principales de la gestión de Recursos Humanos es precisamente encargarse de la retribución de los empleados, gestionar las nóminas, etc. La compensación salarial incluye el salario retributivo, pero también existen otras formas de retribución flexible que pueden generar beneficios de distinta índole, como lograr un equilibrio satisfactorio entre el trabajo y la vida privada.

La remuneración es el conjunto de recompensas que los empleados reciben a cambio de su trabajo y es clave para motivar y retener talento.

Se clasifica en tres tipos:

- Remuneración financiera directa: Sueldos, salarios, comisiones y bonos.
- Remuneración financiera indirecta: Beneficios como vacaciones, licencias, días festivos y seguros.
- Remuneración no financiera: Satisfacción personal derivada del trabajo o del ambiente laboral.

4.- Seguridad y salud

La seguridad y salud en el trabajo es un tema fundamental para el éxito de cualquier empresa, y Recursos Humanos juega un papel crucial en su gestión, garantizando un entorno laboral seguro y saludable para todos los empleados.

- Reducción de accidentes y enfermedades laborales.
- Mejoramiento del clima laboral y la satisfacción de los empleados.
- Disminución de costos asociados a accidentes y enfermedades laborales.
- Cumplimiento con la legislación laboral.
- Mejoramiento de la imagen de la empresa.

5.- Relaciones con los empleados y relaciones laborales:

Relaciones con los empleados:

- Se enfocan en crear y mantener relaciones positivas entre la empresa y sus empleados.
- Abordan aspectos como la conducta, seguridad, gestión de recursos, y resolución de conflictos.
- Buscan fomentar la satisfacción de los empleados, el compromiso, la lealtad y reducir la rotación.
- Incluyen la comunicación interna, la creación de un ambiente laboral positivo y la gestión de problemas.
- Se asocian con la gestión de recursos humanos (RRHH) y buscan mejorar la relación entre empleadores y empleados

Relaciones laborales:

- Se refieren al sistema de interacción entre empleadores y trabajadores, incluyendo a los sindicatos.
- Abordan temas legales, sociales y económicos, como salarios, condiciones de trabajo y la regulación del vínculo laboral.
- Implican el diálogo social entre las partes para establecer las normas básicas que rigen la relación de trabajo.
- Se pueden abordar a nivel de empresa, regional o nacional.
- Buscan la prevención y resolución de conflictos laborales.