



UDS

MI UNIVERSIDAD

CATEDRATICO:

YARISBETH CASTELLANOS RAMOS

NOMBRE DE LA ALUMNA:

GALILEA GUTIÉRREZ TRUJILLO

MATERIA:

CAPITAL HUMANO

CARRERA:

LICENCIATURA EN MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

GRADO:

TERCER CUATRIMESRE

GRUPO:

U



Funciones de la administración de los recursos humanos

La administración de los recursos humanos (ARH) comprende una serie de funciones clave orientadas a coordinar la participación de las personas dentro de una organización, con el fin de lograr los objetivos institucionales. Entre sus funciones esenciales se encuentran: la dotación de personal, el desarrollo de los recursos humanos, la remuneración, la seguridad y salud, y las relaciones con los empleados. A continuación, se describen en detalle cada una de estas funciones.

1. Dotación de Personal

La **dotación de personal** es el proceso que garantiza que la organización cuente con el número adecuado de empleados, con las habilidades apropiadas, en los puestos adecuados y en el momento oportuno. Para lograrlo, se realiza un conjunto de actividades estratégicas:

- **Análisis de puestos:** Permite definir las habilidades, conocimientos y tareas requeridas para cada cargo.
- **Planeación de recursos humanos:** Consiste en prever la demanda y oferta de talento para satisfacer las necesidades futuras de la organización.
- **Reclutamiento:** Atrae candidatos calificados de manera oportuna.
- **Selección:** Es el proceso de elegir a la persona más adecuada para un puesto específico.

Una dotación efectiva de personal es fundamental para cumplir la misión organizacional y adaptarse al entorno competitivo.

2. Desarrollo de Recursos Humanos

El **desarrollo de recursos humanos (DRH)** va más allá de la capacitación puntual y abarca aspectos como:

- **Capacitación:** Brinda conocimientos y habilidades para el desempeño inmediato del puesto.

- **Desarrollo:** Tiene un enfoque a largo plazo, orientado al crecimiento profesional.
- **Planeación de carrera:** Ayuda al individuo a definir sus metas y los medios para alcanzarlas.
- **Desarrollo organizacional:** Se refiere a intervenciones sistemáticas para mejorar la efectividad global de la organización.
- **Administración del desempeño:** Asegura el cumplimiento de los objetivos mediante evaluaciones regulares.

Estas prácticas promueven el crecimiento continuo de los empleados y su alineación con los fines de la empresa.

3. Remuneración

La **remuneración** es la compensación otorgada a los empleados por su trabajo. Se clasifica en:

- **Remuneración financiera directa:** Incluye salarios, sueldos, comisiones y bonos.
- **Remuneración financiera indirecta:** Comprende beneficios como seguros médicos, vacaciones pagadas, entre otros.
- **Remuneración no financiera:** Se refiere a aspectos como la satisfacción laboral, el ambiente organizacional y el reconocimiento.

Un sistema justo de remuneración motiva al personal y promueve su compromiso con los objetivos institucionales.

4. Seguridad y Salud

La **seguridad y la salud** laboral tienen como fin proteger a los empleados frente a riesgos físicos y emocionales. Una política sólida en este aspecto:

- Minimiza accidentes laborales.
- Promueve condiciones higiénicas adecuadas.

- Fomenta un ambiente laboral saludable.

Organizaciones que cuidan estos aspectos tienden a tener empleados más productivos, satisfechos y leales. Además, cumplir con las leyes y normativas en esta materia es crucial para evitar sanciones.

5. Relaciones con los Empleados y Relaciones Laborales

Las **relaciones laborales** abarcan la interacción entre empleadores y empleados, incluyendo la participación de sindicatos. En entornos sindicalizados, se da la **negociación colectiva**, mientras que en empresas no sindicalizadas se promueven canales de comunicación directa.

Los objetivos de esta función incluyen:

- Fomentar un clima laboral armonioso.
- Resolver conflictos de manera efectiva.
- Promover la participación del personal en la toma de decisiones.

Un buen manejo de las relaciones laborales contribuye a una cultura organizacional positiva y a la sostenibilidad del negocio.