



**Nombre de alumno: Francisco Javier
Gómez Hernández**

**Nombre del profesor: Paola
Guadalupe Domínguez**

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: Taller de elaboración de tesis

Grado: LAN02SSC1022

Grupo: A

INTRODUCCIÓN

La finalidad de los departamentos de Recursos Humanos es apoyar a las personas y a las empresas en alcanzar sus objetivos. Durante su trabajo, los departamentos de Recursos Humanos se encuentran con varios obstáculos que provienen de las necesidades y expectativas de los empleados, de la organización y de la comunidad. A nivel nacional e internacional, la gestión de los Recursos Humanos se enfrenta a nuevos problemas debido a la creciente diversidad de la fuerza laboral y a la globalización de la economía mundial. Podemos decir que el tema de recursos humanos tiene diversos subtemas , y para poder entender más a fondo el tema debemos empezar a saber de qué trata o que es el área de recursos humanos.

¿Qué es recursos humanos?

Podemos decir en el ámbito laboral, recursos humanos o por sus siglas (RRHH) se refiere al departamento que se encarga de administrar o dirigir a los empleados, empezando por su reclutamiento o su contratación hasta la capacitación, evaluación del desempeño o despido, en otra descripción podemos decir que son el departamento que su función es gestionar a las personas que trabajan, desde su contrato hasta la jubilación, en pocas palabras podemos decir que recursos humanos se enfoca en gestionar el talento de las persona dentro de un trabajo u organización.

Gestión de talento

Ahora pasamos a los subtemas, uno de ellos es el gestión de talento, como sabemos dentro del ámbito de recursos humanos el gestión de talento es fundamental ya que esto se enfoca en identificar, desarrollar y atraer a los empleados o trabajadores más valiosos de una organización, con esto se busca optimizar el ciclo de vida del talento, desde sus inicios hasta su salida, esto con el objetivo de impulsar el crecimiento y éxito de la empresa, como bien sabemos las personas son de las más activas e importante de una organización, ya que abarcan la captación de nuevos talentos para la empresa, su función es seleccionar y la contratación de personal, entretenimiento y desarrollo de todos los colaboradores, al igual que la evaluación de desempeño, comprensión y beneficios para ayudar a alcanzar todo el potencial, su importancia radica en capacitar las empresas para poder identificar, atraer y retener a individuos altamente calificado para contribuir a la consecución de los objetivos empresariales.

Impacto de la diversidad e inclusión

La diversidad es una de representación de diferentes personas en la organización y la inclusión garantiza que todas las personas tengan las mismas oportunidades de contribuir en cada parte de un lugar de trabajo, logrando que todos y todas se sientan segura, esto contribuye en una cultura laboral más equitativo, y esto impulsa la

innovación y fortalece el acomodamiento de las empresas en un entorno laboral y dinámico. Esto de igual manera afecta e impacta a los recursos humanos ya que afecta las funciones como el mantenimiento de registro, la capacitación, la contratación y los requisitos de cada personal, esto aumenta la responsabilidad del RRHH y responsabiliza a los departamentos de las funciones que exige la ley, el papel que juega es la misión de respaldar un lugar de trabajo diversos y aprovechar los efectos de la diversidad para poder lograr una ventaja comercial competitiva, su prioridad principal de la diversidad e inclusión es la contratación de empleados y trabajadores diversos, y para finalizar podemos decir que esto juega un papel decisivo en la atracción y la retención de talento, al promover, las organizaciones pueden garantizar que la plantilla refleje una diversa trayectoria, experiencia y perspectivas.

La gestión de cambio en las organizaciones

Podemos decir que es un proceso que está estructurado para transformar las organizaciones en respuesta a cambios internos y externos, esto implica la preparación, apoyo y la orientación de las personas y equipos, con esto se busca facilitar la implementación exitosa de los procesos de transformación, al igual se trata de guiar a los empleados en la transición hacia nuevos procesos, tecnología o estrategias, la metodología es asegurar que los colaboradores de una empresa tengan una experiencia positiva durante las fases del desarrollo y cambios de la organización, en los 4 métodos de gestión del cambio,

Modelo de Lewin

Modelo de Kotter

Modelo ADKAR

Modelo de Mckinsey

No todos los cambios dentro de la organización se gestiona de la misma manera, algunas requieren una transformación cultural o estructural y otras se centran en

adoptar nuevas tecnologías para mejorar procesos técnicos, por eso mismo el gestión de cambio puede dividirse en dos grandes enfoque, el organizacional, que esto abarca el alineamiento de personas; y el otro es el tecnológico, este aplica especialmente en áreas como IT.

Liderazgo y motivación de equipos

Para empezar debemos saber que es el liderazgo y la motivación.

¿Qué es el liderazgo de equipo?

Esto se refiere a la habilidad de dirigir, motivar e influir positivamente en un grupo u organización para lograr objetivos comunes, al igual de coordinar y supervisar con el fin de mejorar su rendimiento y alcanza metas de manera eficiente.

¿Qué es la motivación de equipo?

Esto de igual manera se refiere a las estrategias y acciones que una empresa siempre utilizar para poder impulsar a sus empleados a trabajar con entusiasmo, compromiso y dedicación, con el objetivo de lograr las metas de la organización.

Ahora ya sabiendo que se significa podemos decir que son los pilares fundamentales para recursos humanos para lograr un equipo de alto rendimiento, un líder no solamente dirige si no también inspira, motiva y guía al equipo hacia el logro o éxito de objetivos comunes, el líder entrega toda su confianza y respeto al equipo de trabajo y espera lo mismo de vuelta, esto lo hacen comunicándose eficazmente, tratando de brindar retroalimentación, reconociendo las contribuciones brindando autonomía, fomentando la colaboración y ayudándolos a encontrar significado y propósito de su trabajo, su objetivo nadamas es brindar oportunidades para las personas además de cumplir con su trabajo puedan crecer y desarrollarse profesionalmente.

CONCLUSIÓN

En conclusión podemos decir que el tema de recursos humanos es muy extensivo, como pudimos ver para que el área de recursos humanos sea efectivo debe tener un buen líder que llegue a motivar a sus empleados pero al igual tener que dirigir la empresa para que pueda llegar al éxitos , entonces ahí entraría la gestión de las organizaciones , ya que son procesos que se estructura para la trasformación de cambios internos y externos , para finalizar podemos agregar que el recursos humanos es el pilar fundamental para el éxito de cualquier organización , esto impacta directamente en la satisfacción de los empleados .

BIBLIOGRAFÍA

<https://payfit.com/es/contenido-practico/que-significa-rrhh/#:~:text=Podemos%20decir%20que%2C%20los%20RRHH,los%20permisos%20retribuidos%2C%20entre%20otros.>

<https://www.docusign.com/es-mx/blog/liderazgo-y-trabajo-en-equipo>

https://www-ispring-es.cdn.ampproject.org/v/s/www.ispring.es/blog/gestion-talento-humano/amp/?amp_gsa=1&_js_v=a9&usqp=mq331AQIUAKwASCAAqM%3D#amp_tf=De%20%251%24s&aoh=17472805931589&referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com&share=https%3A%2F%2Fwww.ispring.es%2Fblog%2Fgestion-talento-humano

<https://www.zendesk.com.mx/blog/gestion-del-cambio-que-es/>

