

Ensayo sobre Gestión de los recursos humanos

Es un proceso, un esfuerzo administrativo para mejorar y mantener los esfuerzos, la experiencia, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en su conjunto.

La gestión de los recursos humanos engloba las actividades destinadas a trabajar con las personas que la organización necesita y a coordinarlas. La gestión de recursos humanos trata de crear y mantener un entorno de excelencia en la calidad para que los empleados puedan alcanzar mejor los objetivos de calidad y operativos de la empresa. La gestión de recursos humanos es un término moderno que tradicionalmente se denomina administración de personal o gestión de personal. Los directores de recursos humanos pueden seguir desempeñando las funciones tradicionales de los directores de personal, pero el alcance y la importancia de sus áreas de responsabilidad han cambiado considerablemente. En lugar de ser el guardián de la empresa, los directores de recursos humanos asumen ahora el papel de liderazgo estratégico dentro de sus organizaciones. Deben considerar y planificar el desarrollo de la cultura corporativa de la organización y, al mismo tiempo, supervisar las actividades cotidianas relacionadas con el mantenimiento del sistema de recursos humanos de la empresa. Desarrollar las capacidades mediante la formación y el entrenamiento, fomentar el trabajo en equipo y la participación, motivar y reconocer a los empleados y garantizar una comunicación significativa son importantes habilidades de GRH que todos los directivos deben poseer si quieren tener éxito a la hora de garantizar la calidad general. En las organizaciones tradicionales, la función de la gestión de recursos humanos consiste en identificar, formar, orientar y recompensar a los

empleados para que alcancen un conjunto de objetivos bastante limitado. En las organizaciones de calidad total, los departamentos de gestión de recursos humanos desarrollan políticas y procedimientos para garantizar que los empleados puedan desempeñar múltiples funciones, improvisar cuando sea necesario y dirigirse a mejorar continuamente la calidad del producto y el servicio al cliente.

Las empresas líderes han logrado estos objetivos haciendo lo siguiente

- Integrar el plan de gestión de recursos humanos con el plan general de calidad y operaciones para abordar adecuadamente las necesidades de desarrollo de todo el personal. Los planes de RRHH deben estar guiados por un plan estratégico global.
- Implican a todo el personal a todos los niveles y en todas las funciones.
- Uso eficaz de los sistemas de retroalimentación y reconocimiento para aumentar el compromiso y la motivación de los empleados.
- Fomentan y apoyan el trabajo en equipo en toda la organización. El equipo fomenta la libre participación e interacción entre sus miembros.
- Permiten a los individuos y a los equipos tomar decisiones que afectan a la calidad y a la satisfacción del cliente.
- Amplia inversión en formación y entrenamiento, plena implicación de los compañeros de trabajo en la formación, énfasis en la importancia de la calidad y la satisfacción del cliente, desarrollo de los procedimientos de la empresa para lograr una mejora continua.
- Mantener un entorno de trabajo que promueva el bienestar y el crecimiento de todos los empleados. Un empleado satisfecho es un empleado productivo.

- Controlan el alcance y la eficacia de las prácticas de gestión de personal y miden la satisfacción de los empleados como medio de mejora continua.

El proceso de gestión de los recursos humanos es un proceso continuo para garantizar que la organización cuenta con las personas adecuadas en los puestos adecuados, en el momento adecuado, cuando se necesitan. En el proceso de gestión de recursos humanos se contemplan nueve actividades, que se describen a continuación.

¿Cuántos empleados se esperan, con qué cualificaciones, cuándo, en qué departamentos y para qué trabajos? Se trata de una cuestión de planificación de recursos humanos.

La planificación es un conjunto sistemático de operaciones destinadas a influir en el futuro. Hay que anticiparse a lo que puede ocurrir y decidir si se acepta lo que puede pasar o si hay formas de evitarlo.

La planificación permite saber cuántos miembros del personal se necesitan, si tienen las cualificaciones necesarias, y asignarlos a los puestos adecuados según sus capacidades y deseos. Todo ello para hacer lo más rentable en el menor tiempo posible.

Para ello, se analizan los factores internos, como el personal existente, la ampliación o la reducción, y los factores externos del entorno, como el personal que hay que contratar o encontrar.

La tecnología de la información también es de gran ayuda porque contiene todos los datos necesarios sobre la mano de obra y las organizaciones pueden ser más eficaces en la planificación de los recursos humanos. El proceso de planificación del personal puede dividirse en cuatro etapas.

1. Objetivos de la organización. Los objetivos de recursos humanos en términos de número y calidad de los empleados se derivarán del plan

estratégico de la empresa. Guiarán las actividades actuales y futuras de la organización y orientarán a sus empleados sobre los resultados esperados. Se puede utilizar un enfoque en cascada en el que todos los niveles de dirección participen en la fijación de los objetivos de la empresa, garantizando así la comunicación y la coordinación entre ellos.

2. Necesidades de recursos humanos. Es importante identificar las habilidades, competencias y conocimientos necesarios para alcanzar los objetivos, lo que se expresa en términos de tipo y número de empleados. Existen varios métodos para prever las necesidades de recursos humanos: uno es el método de evaluación de la gestión, en el que los directivos hacen sus propias estimaciones de las necesidades de personal basándose en la experiencia, y otro es el método Delphi. Se trata de reunir a expertos para que evalúen las necesidades futuras y nombrar a un facilitador encargado de formar a todos los gestores para que analicen las recomendaciones de cada experto hasta llegar a un consenso.

3. Inventario de habilidades. Esta lista de control recoge información básica sobre el empleado para tomar decisiones sobre ascensos, traslados y nuevos puestos de trabajo. Debe tener en cuenta los datos personales, la formación, la experiencia laboral, el salario, las competencias basadas en pruebas psicométricas, la información sobre la salud, las preferencias y los datos de la empresa.

Algunas empresas también tienen una lista de directivos que incluye una evaluación de su rendimiento, así como los puntos fuertes y débiles y las expectativas para su futuro trabajo.

4. Desarrollar un plan de acción. Son necesarios para alcanzar los objetivos fijados. Si se necesita más personal, hay que elaborar planes de contratación, selección e iniciación. Si, por el contrario, es necesario realizar despidos, hay que hacer ajustes para que puedan llevarse a cabo con el menor coste social posible.

Conclusión

En este artículo analiza los objetivos, la importancia, los elementos y las actividades de la gestión de los recursos humanos, que son los principales factores que los gestores de recursos humanos deben perfeccionar a la hora de llevar a cabo todas las actividades de una organización.