

Tema 3. La función de gestionar Recursos Humanos



Universidad
Carlos III de Madrid
www.uc3m.es

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, FINANCIEROS, E
INFRAESTRUCTURA**

Ana R. Pacios Lozano

ÍNDICE

- 3.1. Evolución y tendencias actuales. La gestión por competencias
- 3.2. Funciones y actividades en la gestión de los Recursos Humanos

El coste de los RR.HH en las bibliotecas

- GASTOS BIBLIOTECA, ejemplo uc3m 2010:
- Inversiones: 1.426.000 € (colección)
- Gastos corrientes: 668.403 €
- Personal: 3.634.951 €

3.1. La función de gestionar Recursos Humanos. Evolución (1)

- Departamento de RRHH - años 80
- Razones de su aparición:
 - crecimiento empresas
 - creciente normativa laboral
 - acción sindical
 - humanización del trabajo
 - complejidad de los procesos de selección
 - retribución

Evolución (2)

- Distintas consideraciones del trabajador (recurso hombre) a lo largo del tiempo:
 - *coste*
 - *recurso*
 - *factor estratégico*, cuatro de los cinco factores considerados como estratégicos en la sociedad de la comunicación y de la información, según Naisbitt –la realización personal, las ideas, el conocimiento, la energía mental- están en la cabeza de las personas
 - *fuentes de ventaja competitiva* (habilidad, competencia distintiva, difícil de copiar y de adquirir)

Evolución (3)

- La década de los 90 marcó cambios significativos en los departamentos de RH que acentuaron su importancia
 - Aumento de la competencia (calidad)
 - Coste de los RRHH
 - Mayor diversidad de la fuerza laboral (aumento presencia de la mujer)
 - Equilibrio entre la vida laboral y familiar
 - Síntomas en el lugar de trabajo

Variaciones en las denominaciones del actual Departamento de RR.HH

- Dirección de Administración de Personal
- Dirección de Relaciones Sociales o Industriales
- Dirección de Relaciones Humanas
- Dirección de Personal
- Dirección de Desarrollo Social
- Dirección de Recursos Humanos

Evolución (4)

■ Tendencias siglo XXI:

- La gestión de los RRHH tendrá un papel más importante en las organizaciones
- Aumento de la participación estratégica (responsables de RRHH – directores)
- Orientación hacia temas estratégicos y aumento de la importancia de las cuestiones relacionadas con la eficiencia en el trabajo (formación y perfeccionamiento reforzarán su importancia)

La función de RRHH hoy.

Algunas tendencias (1)

- La globalización no ha llevado al establecimiento de un modelo de gestión de personas común a nivel internacional
 - Convergencia internacional en métodos de reclutamiento
 - Criterios de selección imprimados por los valores locales
 - Las prácticas foráneas se adaptan o reinterpretan al ámbito local
 - Las diferentes “buenas prácticas” son de diferentes nacionalidades, no es necesariamente sinónimo de “estadounidense”
 - No hay modelos regionales de dirección de personas
- Ser “empleadores de prestigio”
- Convertirse en centro de beneficios
- Facilitar el cambio organizativo
- Externalización de la función de RRHH

La función de RRHH hoy. Algunas tendencias (2)

- Gestión del clima laboral
- Facilitar el equilibrio entre la vida profesional y privada
- Facilitar la comunicación
- Incrementar el gasto en formación
- Proporcionar información acerca de la compañía
- Uso de incentivos

La gestión por competencias

- ¿qué es una competencia?
- El catálogo de competencias
 - Definición
 - Indicadores de comportamiento
 - Niveles de desarrollo
- El perfil de competencias
- La gestión por competencias
- UGALDE, L.S. Perfils professionals i gestió por competencies a les biblioteques publiques. *Biblioteconomia i Documentacio*, desembre 2003, n. 11
(http://www2.ub.es/bid/consulta_articulos.php?fichero=11salvad.htm)

3.2. Principales procesos que se desarrollan en los departamentos de RR.HH

- La planificación
- Análisis de los puestos de trabajo (qué se hace, cómo se hace y por qué se hace)
- La cobertura de las necesidades de recursos humanos de la organización (reclutar, seleccionar, orientar y asignar)
- El aumento del potencia y desarrollo del individuo (formación y perfeccionamiento)
- Evaluación de la actuación de los empleados (implicaciones en formación, retribución, traslados, ascensos, etc.)
- La retribución y motivación (capacidad de atracción y retención)
- Gestión estratégica e internacional de los RRHH

Condicionantes externos e internos a la Gestión de los RRHH:

■ Influencias internas:

- Apoyo alta gerencia
- Estrategia
- Cultura
- Tecnología y estructura
- Tamaño

■ Influencias externas:

- Economía
- Competencia internacional

Objetivos de la gestión de los RR.HH

■ Objetivos explícitos:

- Atraer candidatos potencialmente cualificados
- Retener a los empleados deseables
- Motivar a los empleados
- Ayudarles a crecer y desarrollarse dentro de la organización

■ Objetivos implícitos:

- Mejora de la productividad
- Mejora de la calidad de vida en el trabajo
- Cumplimiento de la normativa

■ Objetivos a largo plazo:

- Rentabilidad y competitividad
- Supervivencia y capacidad de hacer más con menos recursos

¿Quién es el responsable de la gestión de los RRHH?

- “Cada empleado en la organización, no sólo los que ocupan puestos de supervisión, debería ser responsable de la gestión de los RRHH”
- Gerentes y supervisores – Director biblioteca, responsables de servicios
- Empleados
- Departamento RRHH
- Función compartida