

# wuolah-free-TEMA-1-resumen.pdf



**Paolez01**



**Dirección de Recursos Humanos I**



**3º Grado en Administración y Dirección de Empresas**



**Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales  
Universidad de Granada**

**WUOLAH + BBVA**

Hazte **cliente de BBVA y...**  
**ahórrate 6 meses**  
**de suscripción**

**BOOM**

**1/6**

Este número es indicativo del riesgo del producto, siendo 1/6 indicativo de menor riesgo y 6/6 de mayor riesgo.

BBVA está adherido al Fondo de Garantía de Depósitos de Entidades de Crédito de España. La cantidad máxima garantizada es de 100.000 euros por la totalidad de los depósitos constituidos en BBVA por persona.

Ahora, si te abres una Cuenta Online en BBVA, te reembolsamos una de estas suscripciones durante 6 meses (hasta 9,99€/mes) al pagarla con tu tarjeta Aqua Débito

**NETFLIX**

**Spotify**

**HBOmax**

**Disney+**

**PlayStation Plus**

**DAZN**

Promoción solo para nuevos clientes de BBVA. Válida hasta el 30/06/2023. Estas empresas no colaboran en la promoción.

**Abre tu cuenta**



# Hazte cliente de BBVA y ... ahórrate 6 meses de suscripción

WUOLAH  
+ BBVA

NETFLIX

Spotify

HBOmax

Disney+

PlayStation.Plus

DAZN

Ahora, si te abres una Cuenta Online en BBVA, te reembolsamos una de estas suscripciones durante 6 meses (hasta 9,99€/mes) al pagarla con tu tarjeta Aqua Débito

Promoción solo para nuevos clientes de BBVA. Válida hasta el 30/06/2023. Estas empresas no colaboran en la promoción.

## TEMA 1: INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

### 1. LOS RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA.

En un entorno globalizado, turbulento y dinámico, los recursos humanos son factores claves en la competitividad al ser factores diferenciadores, capaces de activar otros recursos y de generar valor. El CAPITAL HUMANO hace referencia al conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, valiosas y específicas, que los empleados poseen y aplican en sus puestos.

Cuando hablamos de Recursos Humanos nos referimos a todas y cada una de las personas que trabajan en la organización. Los recursos humanos, además de ser un factor organizativo, son muy complejos, por estar hablando de personas. Actualmente, uno de los grandes retos para las empresas es hacer un buen análisis de la inversión que se necesita realizar en personal, teniendo en cuenta tanto aspectos cuantitativos, como la motivación y satisfacción de las personas.

El departamento de recursos humanos hace referencia al área de gestión empresarial responsable de las decisiones y acciones que afectan a la relación entre la empresa y los trabajadores. Su objetivo es contribuir a la consecución de los objetivos de la empresa, desarrollando e implantando estrategias en su ámbito de actuación. La evolución de la función de RRHH es la siguiente:

- En un principio se basaba en la planificación y control del personal, es decir era un trabajo administrativo, que gestionaba aspectos relativos al coste del personal y a la legislación. Se quería minimizar el coste con su máximo trabajo posible. Es decir, el personal se consideraba un recurso a minimizar (abogados se encargaban de que se cumpliera la ley). Era el DEPARTAMENTO DE PERSONAL, siendo un subordinado a la Dirección en Línea.
- Tras ello, cuando las organizaciones pasaron a ser más complejas (en el siglo XX) y el personal comenzó a quejarse de forma unida, es decir hacían huelgas de todo el personal de la organización, etc., comenzó a desarrollarse más esta función, estando orientado a las relaciones laborales y considerándose el personal como un recurso a optimizar. (psicólogos se encargaban de su gestión). Era el DEPARTAMENTO DE RRHH, estando en el mismo nivel que la Dirección en Línea y vinculado con la Dirección General.
- Con la aparición de la tecnología, el personal pasa a ser considerado un RECURSO ESTRATEGICO, siendo considerado un recurso muy valioso y muchas veces irremplazable. Ahora, el director de recursos humanos es un gestor especializado en los aspectos económicos y en los humanos o sociales. Es el DEPARTAMENTO ESTRATÉGICO DE RRHH, que depende directamente de la Dirección General.

Es decir, la función del personal ha pasado de ser una función de organización, de planificación y control, a convertirse en una función de integración y coordinación entre niveles de la organización y de apoyo, escucha e intervención para comprender las expectativas, necesidades y los sentimientos del personal.

La realidad es que en muchas empresas NO es así, es decir NO consideran clave y estratégica el área de RRHH. Además, cuanto más atrasado esté el país MENOS lo considerarán estratégico.

1/6

Este número es indicativo del riesgo del producto, siendo 1/6 indicativo de menor riesgo y 6/6 de mayor riesgo.

BBVA está adherido al Fondo de Garantía de Depósitos de Entidades de Crédito de España. La cantidad máxima garantizada es de 100.000 euros por la totalidad de los depósitos constituidos en BBVA por persona.



Abre tu cuenta



WUOLAH  
+ BBVA

WUOLAH

➔ Factores de influencia en la gestión de los recursos humanos: hay cambios rápidos en el entorno, organizativos e individuales que son los que hacen que la preocupación por la gestión de los recursos humanos sea mayor. Estos cambios son:

EN EL ENTORNO (fuera del control de la empresa pero que tienen efecto sobre los resultados)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapidez de los cambios.</li> <li>- El crecimiento de internet.</li> <li>- Legislación.</li> <li>- Conciliación de la vida personal y laboral.</li> <li>- La diversidad de la fuerza de trabajo.</li> </ul>
EN LA ORGANIZACIÓN (aspectos internos de la empresa)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tener una posición competitiva.</li> <li>- Flexibilidad empresarial.</li> <li>- Reestructuración organizativa.</li> <li>- Tamaño empresarial.</li> <li>- Cultura organizativa.</li> </ul>
EN EL INDIVIDUO (aspectos relativos a cada trabajador)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ajuste entre persona y organización.</li> <li>- Ética y responsabilidad social.</li> <li>- Productividad del empleado.</li> <li>- Delegación de poder (empowerment).</li> <li>- Fuga de cerebros (pérdida de personal talentoso).</li> <li>- Inseguridad laboral.</li> </ul>

## 2. LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

Ésta está dirigida a lograr el desempeño eficiente del personal a través de la planificación, organización, desarrollo y control de una serie de técnicas, además de encargarse de las relaciones laborales, la salud y la seguridad en el trabajo y de aspectos de justicia.

### ➔ LOS OBJETIVOS DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

El objetivo principal de la gestión de los recursos humanos es: **CONTRIBUIR AL ÉXITO DE LA EMPRESA** apoyando la **estrategia corporativa**, impulsando el **uso óptimo** y eficiente del **talento** y contribuyendo a crear unos valores y una **cultura organizativa** que aporte **valor** a la organización. Las prácticas de recursos humanos buscan dotar a la empresa de una fuerza de trabajo adecuada efectiva y eficiente.

Los objetivos se pueden agrupar en tres categorías complementarias entre sí:

EXPLÍCITOS (están bien especificados y son más fáciles de transmitir)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atraer a los candidatos adecuados.</li> <li>- Retener a los mejores trabajadores.</li> <li>- Motivar a los trabajadores y comprometerlos.</li> <li>- Ayudar a los trabajadores a desarrollarse.</li> </ul>
IMPLÍCITOS (están integrados en la filosofía o la cultura empresarial)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Productividad del factor humano.</li> <li>- Calidad de vida en el trabajo.</li> <li>- Cumplimiento de la normativa.</li> </ul>
A LARGO PLAZO (presentan el alcance estratégico de la gestión de los recursos humanos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rentabilidad y competitividad.</li> <li>- Incremento de valor en la empresa.</li> <li>- Mejora de la eficiencia y eficacia de la empresa.</li> </ul>

En resumen, el área de recursos humanos tiene como finalidad – tomar decisiones dirigidas a BUSCAR a los mejores trabajadores, OBTENERLOS, DESARROLLARLOS (formarlos), UTILIZARLOS, EVALUAR si están produciendo al nivel óptimo, RETENER a los mejores O PRESCINDIR de personas a



# Hazte cliente de BBVA y ... **ahórrate 6 meses** **de suscripción**

Ahora, si te abres una Cuenta Online en BBVA, te reembolsamos una de estas suscripciones durante 6 meses (hasta 9,99€/mes) al pagarla con tu tarjeta Aqua Débito

**NETFLIX****HBOmax**[Abre tu cuenta](#)

fin de proporcionar a la organización la capacidad laboral que necesita, cuantitativa y cualitativamente, en el momento oportuno, bajo el principio de economicidad.

### ➔ LOS PROCESOS DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

La gestión de los recursos humanos se estructura en torno a cinco procesos:

- PROCESOS BÁSICOS: son el punto de partida para el resto de prácticas de RRHH, siendo el *análisis de puestos de trabajo* y la *planificación de los recursos humanos*.
- PROCESOS DE AFECTACIÓN: con ellos se busca e incorpora a las personas adecuadas para cada puesto de trabajo. Son *reclutamiento, selección y socialización*.
- PROCESOS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO: sirven para mejorar la capacitación del personal y gestionar su evolución dentro de la empresa. Son *formación y gestión de la carrera profesional*.
- PROCESOS DE EVALUACIÓN Y COMPENSACIÓN: analizan la *evaluación del rendimiento del trabajador* para identificar si se están cumpliendo los requisitos exigidos para el puesto y el *sistema retributivo* que compense el esfuerzo realizado de forma justa y equitativa.
- PROCESOS SUSTRACTIVOS: analizan la desvinculación del trabajador de la empresa, de forma voluntaria (*dimisión o jubilación*) o involuntaria (*despidos*).

TODOS ESTOS PROCESOS ESTÁN INTERRELACIONADOS. Además, la gestión del personal ha de estar alineada con los objetivos y estrategias de la empresa.

### ➔ EL DEPARTAMENTO Y EL DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS.

Las empresas de tamaño pequeño no necesitan un departamento explícito de RRHH, realizando estas funciones el directivo de la empresa.

En cambio, cuando la empresa comienza a crecer y empiezan a ser más complicadas las funciones de personal, aparece la necesidad de tener un departamento de RRHH en la empresa, teniendo esta función ejecutivos de nivel medio.

Por último, cuando la empresa se hace más grande, es decir pasan a tener un tamaño mayor, el departamento de RRHH adquiere más importancia y complejidad, siendo un papel desarrollado por ejecutivos de alto nivel y teniendo una visión más a largo plazo, planificando y teniendo una visión estratégica a largo plazo.

Además, la responsabilidad de la gestión de los RRHH es compartida entre los responsables del área de RRHH y los responsables funcionales, ya que los primeros se encargan de diseñar las estrategias, políticas y prácticas de gestión y los responsables funcionales se encargan de poner en marcha estas estrategias y políticas y son el elemento de enlace con el personal de la organización.

Las cualidades que tiene que tener un responsable de RRHH son:

- Conocimiento del negocio.
- Habilidades personales.
- Capacidad analítica (ser capaz de hacer diagnósticos adecuados, resolver conflictos y proponer soluciones adecuadas a los problemas).
- Liderazgo competente (tener credibilidad, conocimiento, poder de influencia y CONFIANZA EN SÍ MISMO).
- Enfoque proactivo (mayor inclinación a la acción).



# Hazte cliente de BBVA y ... ahórrate 6 meses de suscripción

WUOLAH  
+ BBVA

NETFLIX

Spotify

HBOmax

Disney+

PlayStation.Plus

DAZN

Ahora, si te abres una Cuenta Online en BBVA, te reembolsamos una de estas suscripciones durante 6 meses (hasta 9,99€/mes) al pagarla con tu tarjeta Aqua Débito

Promoción solo para nuevos clientes de BBVA. Válida hasta el 30/06/2023. Estas empresas no colaboran en la promoción.

1/6

Este número es indicativo del riesgo del producto, siendo 1/6 indicativo de menor riesgo y 6/6 de mayor riesgo.

BBVA está adherido al Fondo de Garantía de Depósitos de Entidades de Crédito de España. La cantidad máxima garantizada es de 100.000 euros por la totalidad de los depósitos constituidos en BBVA por persona.

- Visión estratégica.
- Especialización en los procesos de RRHH.
- Capacidad de incorporación de la tecnología.

### 3. TENDENCIAS ACTUALES EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

Éstas son un reflejo de la necesidad de ser flexible y adaptarse a los cambios del entorno. Así, es importante:

- **GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD:** se lleva a cabo debido a que hoy en día es un objetivo prioritario para las empresas gestionar empleados diversos, para atraer, retener y potenciar a personas de diferentes perfiles, que aporten innovación, nuevas opciones, puntos de vista, cultura... La diversidad se puede referir al género, la edad, la raza, las creencias y la nacionalidad. Para ello, se pueden usar programas formativos sobre la materia.
- **GESTIÓN DEL TALENTO:** se trata de atraer, identificar, desarrollar y retener a empleados con talento, que en un futuro podrían ser puestos directivos de la empresa, y para mejorar la posición competitiva de la empresa en el largo plazo. Esto se hace con employer branding (hacer una marca que les defina como buen empleador), apostar por mejorar la conciliación de la vida laboral y personal, beneficios sociales, retribuciones emocionales...
- **DIGITALIZACIÓN DE LOS RRHH:** optimización de procesos, automatización de procesos, outsourcing...
- **AVANCE TECNOLÓGICO:** robótica, internet, redes sociales, inteligencia artificial, nuevos perfiles (trab. del conocimiento).



Abre tu cuenta



WUOLAH  
+ BBVA

WUOLAH