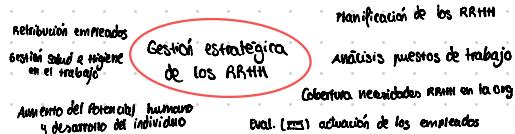




T1: Importancia RRHH

F(x)s y actividades en la F(x) de RRHH



Condicionantes externos e internos



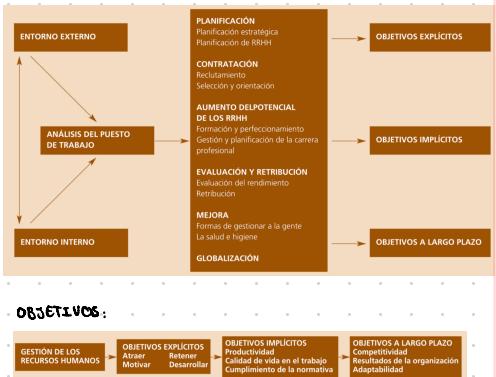
Objetivos de la gestión de RRHH

EVOLUCIÓN de la Gestión del Personal:

	Funciones	Conocimientos
Administrativo	Burocrático	Sujección del trabajador a reglas establecidas
Relaciones Laborales	Socio-Jurídico	Composición del conflicto mediante la negociación de condiciones de trabajo
Recursos Humanos	Búsqueda de relaciones laborales equitativas, flexibles e integradas para aumentar productividad, mejorar eficacia, crear cultura de empresa, asegurar compromiso total en el cumplimiento de objetivos sociales y empresariales dentro del cambiante marco laboral	Integración de las personas en la organización

TON Admin. y Preocupación por el control >> Enfasis en los relaciones de trabajo >> Enfoque estratégico

F(x)s, actividades y objetivos

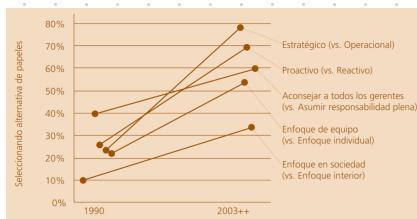


Personal → del 30% al 80% de los costes totales

Δ de la importancia RRHH

- Δ Competencia
- Conoc. RRHH
- Δ Eficacia
- Ritmo y complejidad del cambio

Nuevas prioridades en los F(x)s y actividades de RRHH



Organización del departamento de RRHH

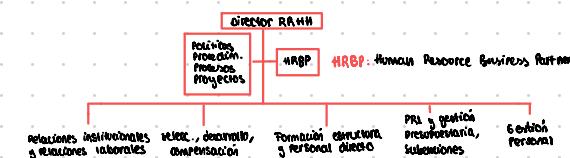
Dosificar a los directores RRHH de las competencias principales
Directo RRHH → integrada → gestión de la org.
Es necesario Aplicar políticas de RRHH para el conjunto de la org.
Dar poder y autoridad

Cuestiones a tener en cuenta en el diseño de la estructura del Dpto RRHH

Factor	Totalmente centralizado	mayores funciones descentralizadas	Máxima descentralización
Tipo y estructura de la empresa en su totalidad	Producto único. Estructura funcional. Ubicación única (o múltiples localizaciones, pero muy uniformes).	Funcional, si bien comienzan a formar algunas unidades. Localización múltiple.	Muchos productos (lo una perspectiva única para un único negocio). Centros de beneficios. Gran autonomía de las divisiones. Global.
Realidad de la empresa	Economía de escala. Margenes reducidos. Centrada en la productividad. En algunos casos sector maduro.	Igual que los totalmente centralizados, pero hay nuevas perspectivas de RRHH que precisan una respuesta estructural (v., trabajo en grupos).	El éxito en el negocio depende de una respuesta rápida, flexible y local.
Grado de flexibilidad de los RRHH que se requiere	Orientación al servicio, cambiando las unidades de implementación. RRHH se ve como los defensores de la mayor parte de las necesidades de los empleados. Escasa dotación de personas al departamento de RRHH.	Orientación al servicio, cambiando las unidades de implementación. RRHH se ve como los defensores de la mayor parte de las necesidades de los empleados. Los gerentes de líneas asumen más responsabilidad de RRHH.	Desarrollar y mantener para los gerentes de líneas. Proyectos en programas nuevos para toda la empresa. Amplia dotación de personal al área de RRHH.
Estrategia de cambio en la organización	Se mantiene la centralización de la toma de decisiones clave. Más descendente que ascendente.	Selección y reestructuración cuidadosa de diversos sistemas de RRHH para abordar necesidades esenciales.	Se considera que la cultura organizativa local es un tema estratégico que debe sostenerse. Los gerentes de líneas son totalmente responsables de la buena gestión de los RRHH.

Características del personal Dpto RRHH

- Mayor conocimiento de la gestión de empresas
- Conocimiento más profundo de los fenómenos económicos
- Mayor capacidad analítica
- Liderazgo competente
- Mayor motivación a la acción
- Mayor hábito como "desarrollador"
- Conciencia positiva (desarrollar habilidades de liderazgo)



T1: Importancia RRHH

Características del Personal. Óptimo RRHH

Perfil tipo
35-40 años
5 años de exp
Máster/Doctor: estudios de derecho, psicología, ...

Código Ético

Como miembro de la Asociación para la Gestión de los Recursos Humanos, me comprometo a:

- Mantener los principios más elevados de conducta profesional y personal.
- Esfuerzarme por el crecimiento personal en el área de recursos humanos.
- Apoyar las metas y objetivos de la asociación para el desarrollo de la profesión de gestión de los recursos humanos.
- Alentar a mi empresa a que haga del trato justo e igualitario a los empleados un tema central de interés.
- Esfuerzarme en que mi empresa sea rentable, tanto en lo económico como a través del apoyo y el fomento de prácticas eficientes de recursos humanos.
- Inculcar en los empleados y en el público en general una sensación de confianza respecto de las conductas e intenciones de mi empresa.
- Mantener la transparencia y trabajar por sus objetivos de forma coherente con el interés público.
- Respetar y defender los derechos y privacidades de las actividades de mi empresa.
- Absolverme de utilizar mi cargo oficial para asegurarme privilegios especiales, beneficios o ventajas.
- Mantener la confidencialidad de la información privilegiada.
- Mejorar la comprensión pública del papel de la gestión de los recursos humanos.

Este código ético de los miembros de la Asociación para la Gestión de los Recursos Humanos se ha adoptado para fomentar y mantener los principios más elevados de conducta personal y los principios profesionales de sus socios. Es obligatoria la observancia de este código para ser miembro de la asociación y sirve para asegurar el secreto público de la integridad y el servicio de los profesionales de la gestión de los recursos humanos.

Video: Funciones de la directiva de RRHH

- 1) Gestión admin. del personal
- 2) Recrutamiento del personal
- 3) Selecc. del personal
- 4) Formación y desarrollo del personal
- 5) Relaciones laborales Resolver conflictos, negociar convenios colectivos,...
- 6) Prevención de riesgos laborales
- 7) Evaluación del rendimiento
- 8) Prestaciones sociales al personal: seguro médico, guardería, tickets de restaurantes,...
- 9) Planificación de plantilla
- 10) Análisis de puestos de trabajo
- 11) Descripción del puesto y la remuneración
- 12) Planes de carrera y promoción profesional
- 13) Clientes y satisfacción laboral