

Recursos Humanos

Administración de Recursos
Ing. en Sistemas de Información
FRBA - UTN - ARGENTINA
2013

Recursos Humanos

“En el ambiente competitivo de negocios, el éxito depende más de la eficaz administración de los recursos humanos que de la estructura, tecnología, recursos financieros y materiales que son sólo elementos físicos e inertes que requieren ser administrados con inteligencia.

En consecuencia, las personas son el único factor dinámico de las organizaciones - sean privadas o públicas, lucrativas”

Definición de Administración de Recursos Humanos

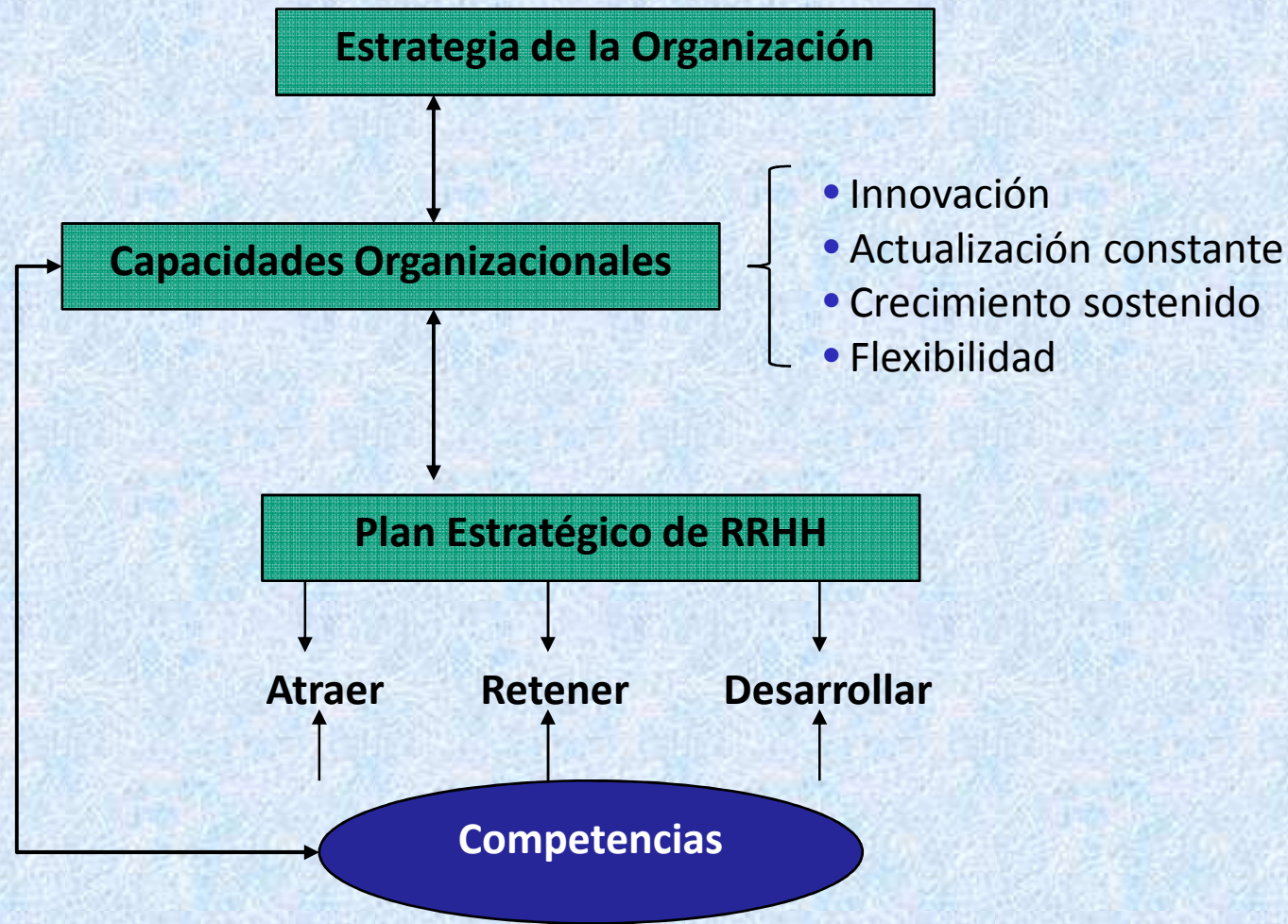
- Es el conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas para que una organización alcance sus objetivos.

Administración de Recursos Humanos

De la definición podemos desprender que:

1. En el proceso de gestión de recursos humanos intervienen todas las personas de la empresa: desde el directorio hasta los niveles mas operativos.
2. Para poner en funcionamiento los RRHH es necesario definir políticas y articular las funciones dentro del marco de los objetivos organizacionales (*Estrategia*).
3. Se necesitan métodos para conseguir, conservar y desarrollar los recursos humanos (*operativa*).
4. La gestión de recursos humanos debe ser realizada dentro de un marco reglamentario y administrativo.

Administración de Recursos Humanos



Liderazgo

- "Un líder es un negociador de esperanzas".

Napoleón Bonaparte, líder francés.

- "La innovación es lo que distingue al líder de los seguidores".

Steve Jobs, fundador de Apple.

- "El mejor líder es aquel que tiene el suficiente criterio para elegir buenos colaboradores para hacer lo que hay que hacer, y la suficiente fuerza de contención para no entrometerse mientras lo hacen."

Theodore Roosevelt, ex-presidente de EEUU.

- "Líder es alguien que tiene seguidores".

Peter Drucker, filósofo del siglo XX.

Liderazgo

- **Liderazgo:** Es la capacidad de inspirar y guiar a individuos o grupos. Liderazgo es el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.
- **Liderar ≠ Administrar**
- **Administrar:** asignación eficiente de recursos y personas a tareas (tiempo, dinero, materiales, etc.)
- **Liderar:** capacidad para influir en el comportamiento de las personas.

“El liderazgo es una habilidad que se puede aprender y entrenar”

Liderazgo

Administración

- Racionalidad
- Planeamiento
- Control
- Tarea
- Seguridad

Liderazgo

- Percepción/intuición
- Orientación
- Motivación
- Visión
- Riesgo

Liderar implica administrar administrar no implica liderar

Características de líderes efectivos

- Saben como administrar y resolver los conflictos del grupo.
- Saben planificar y conocen con precisión los roles de cada miembro del equipo.
- Son flexibles para adaptar su estilo de Liderazgo a las necesidades de sus subordinados.
- Delegan la autoridad entre sus subordinados.
- Son buenos comunicadores.

“Los líderes del futuro deberán tener la capacidad de aprender y enseñar”

Desarrollo de equipos

IMPORTANCIA DE LOS EQUIPOS

- El equipo de proyectos se caracteriza por el hecho de que sus miembros cooperan entre si y se comprometen con la consecución de objetivos comunes.
- Debe ser capaz de generar **SINERGIA** entre sus miembros para que *el todo sea mayor que la suma de las partes*.
- Se caracterizan por la definición de objetivos claros, compartidos por todos sus integrantes, que les sirven de guía en su accionar.

OBSTÁCULOS AL BUEN FUNCIONAMIENTO

- Objetivos pocos claros y pobremente comunicados
- Definición confusa de roles
- Comunicación pobre
- Falta de Liderazgo
- Alta rotación
- Comportamiento inapropiado

Gestión del Cambio

- Entendemos la gestión de cambio organizacional como el proceso deliberadamente diseñado que mitigue los efectos no deseados de este mismo cambio y potencie las posibilidades de crear futuro en la organización, su gente y contexto.

Niveles de Cambio

- **Quiebres**: ruptura en las recurrencias, transparencias, “pilotos automáticos” en los que funcionan ciertos comportamientos, procesos, metodologías o prácticas de acción. La ventaja del término es que no está asociado con ningún juicio de valor, lo positivo o negativo del quiebre está en la mirada del observador de este.
- **Transformación**: proceso *in-out*, que nace o emerge de los sujetos, actores, o de la organización en pos de un futuro mejor; los procesos de transformación implican estructuras profundas de los sistemas, en realidad es un cambio de sistema.
- **Cambio**: proceso *out-in* que responde a una demanda de adaptación dentro del sistema. Proceso de mejoría, agregación o reparación DENTRO del sistema.

La gestión de cambio nace desde la percepción del tipo de quiebre (cambio o transformación) que está en juego y desde allí arma su estrategia de intervención y las herramientas a utilizar.

Gestión del Cambio

La existencia de fuerzas impulsoras y restrictivas del cambio está vinculada a los beneficios y costos esperados del mismo.

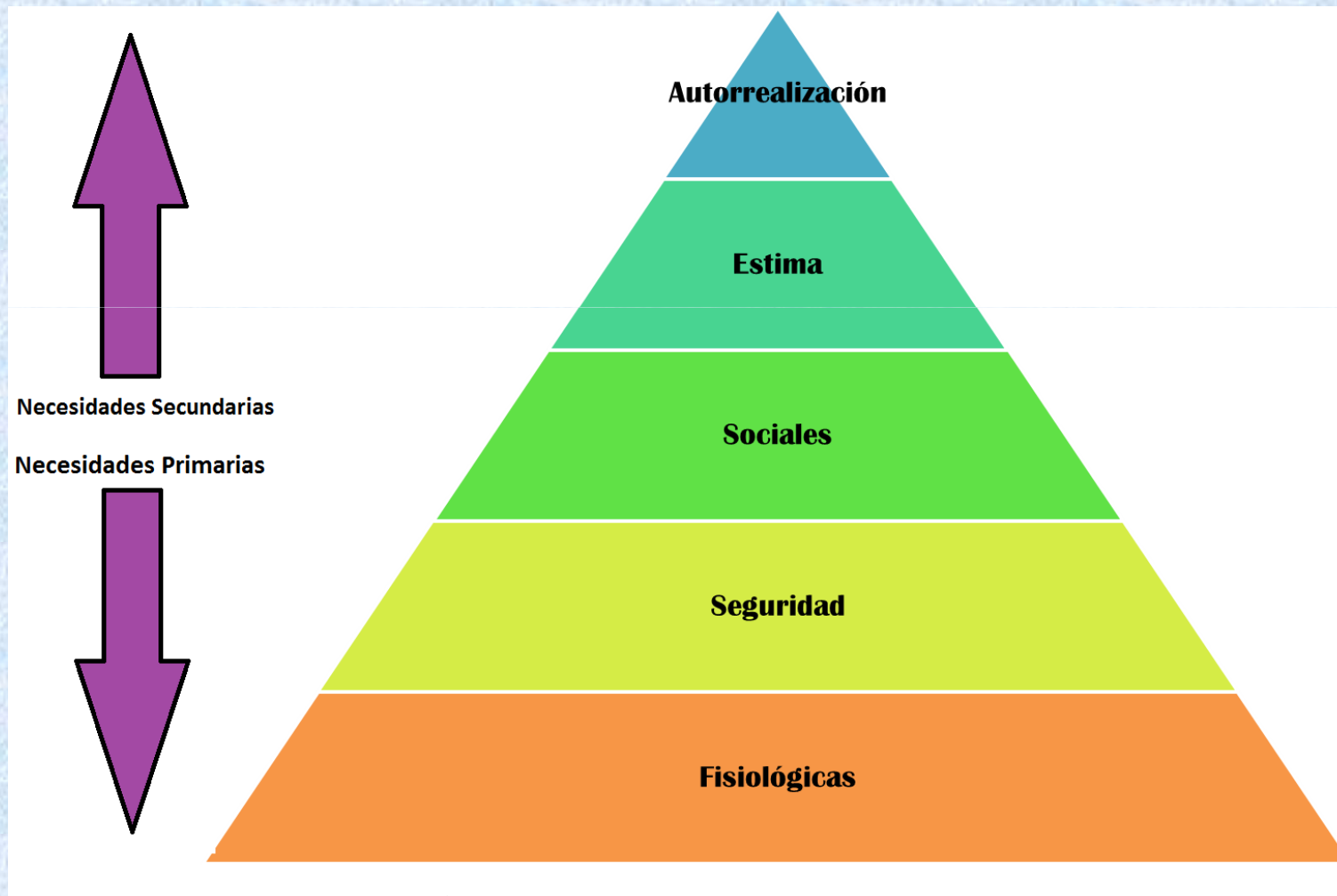
FUERZAS IMPULSORAS

Se encuentran dentro o fuera del Proyecto. Vinculadas a diversos factores: características de la fuerza laboral, la competencia, la tecnología, las tendencias sociales, las crisis económicas y la situación política mundial.

- **Motivación**: producir, proporcionar un motivo o causa para una acción. (*Pirámide de Maslow*). **Darle nuevos retos o desafíos intelectuales a personas que disfruten de ello.**
- **Persuasión**: convencer con argumentos a alguien de algo. Ej: **Prometer que si se realiza cierta tarea va a ser recompensado económicamente o que va tener un cargo mejor.**

Gestión del Cambio

PIRÁMIDE MOTIVACIONAL DE MASLOW



Gestión del Cambio

FUERZAS RESTRICTIVAS

- ***Resistencia Individual:*** La gente no se resiste a los cambios, se resiste a ser cambiada. Sienten aversión al riesgo.
- ***Resistencia Organizacional:*** vinculado a factores como la inercia estructural. Las Organizaciones prefieren hacer las cosas como las hicieron siempre. El cambio es también resistido cuando amenaza las relaciones de poder dentro del Proyecto o las posiciones de las actuales autoridades

Objetivos Generales de la Administración de RRHH

- Crear, mantener y desarrollar un conjunto de personas con habilidades, motivación y satisfacción suficientes para conseguir los objetivos de la organización.
- Crear, mantener y desarrollar condiciones organizacionales que permitan la aplicación, el desarrollo y la satisfacción plena de las personas y el logro de los objetivos individuales.
- Alcanzar eficiencia y eficacia con los recursos humanos disponibles.

Negociación

Una definición de negociación nos indica que es el proceso de comunicación que tiene por finalidad influir en el comportamiento de los demás y donde ambas partes lleguen a un acuerdo GANAR-GANAR

Otra definición:

La negociación es el proceso por el cual las partes interesadas resuelven conflictos, acuerdan líneas de conducta, buscan ventajas individuales y/o colectivas, procuran obtener resultados que sirvan a sus intereses mutuos. Se contempla generalmente como una forma de resolución alternativa de conflictos o situaciones que impliquen acción multilateral. (wikipedia)

Preguntas

1. ¿Que opina de los recursos humanos en T.I?
- 2.¿Que roles o perfiles TI conoce ?
3. ¿ Cuando paga el mercado por esos roles ?
4. ¿ Esta de acuerdo sobre los ingresos de los profesionales TI en relación a otras actividades como medicina, abogacía, etc?

Bibliografía

- **ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - CHIAVENATO**