

# Recursos Humanos

ADR - FRBA - UTN - 2020

# 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, sin ánimo de lucro, grandes o pequeñas”

**ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS - CHIAVENATO**

# 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 organización**, desde el directorio hasta los niveles más operativos.
2. Para poner en funcionamiento los RRHH es necesario definir políticas y articular las funciones dentro del marco de los **objetivos organizacionales** (*Alineación con la estrategia*).
3. Se necesitan métodos para **captar, 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:*** asignar eficientemente los recursos y personas a las tareas (tiempo, dinero, materiales, etc.)
- ***Liderar:*** consiste en **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 sí 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.

# Desarrollo de equipos

---

## **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

---

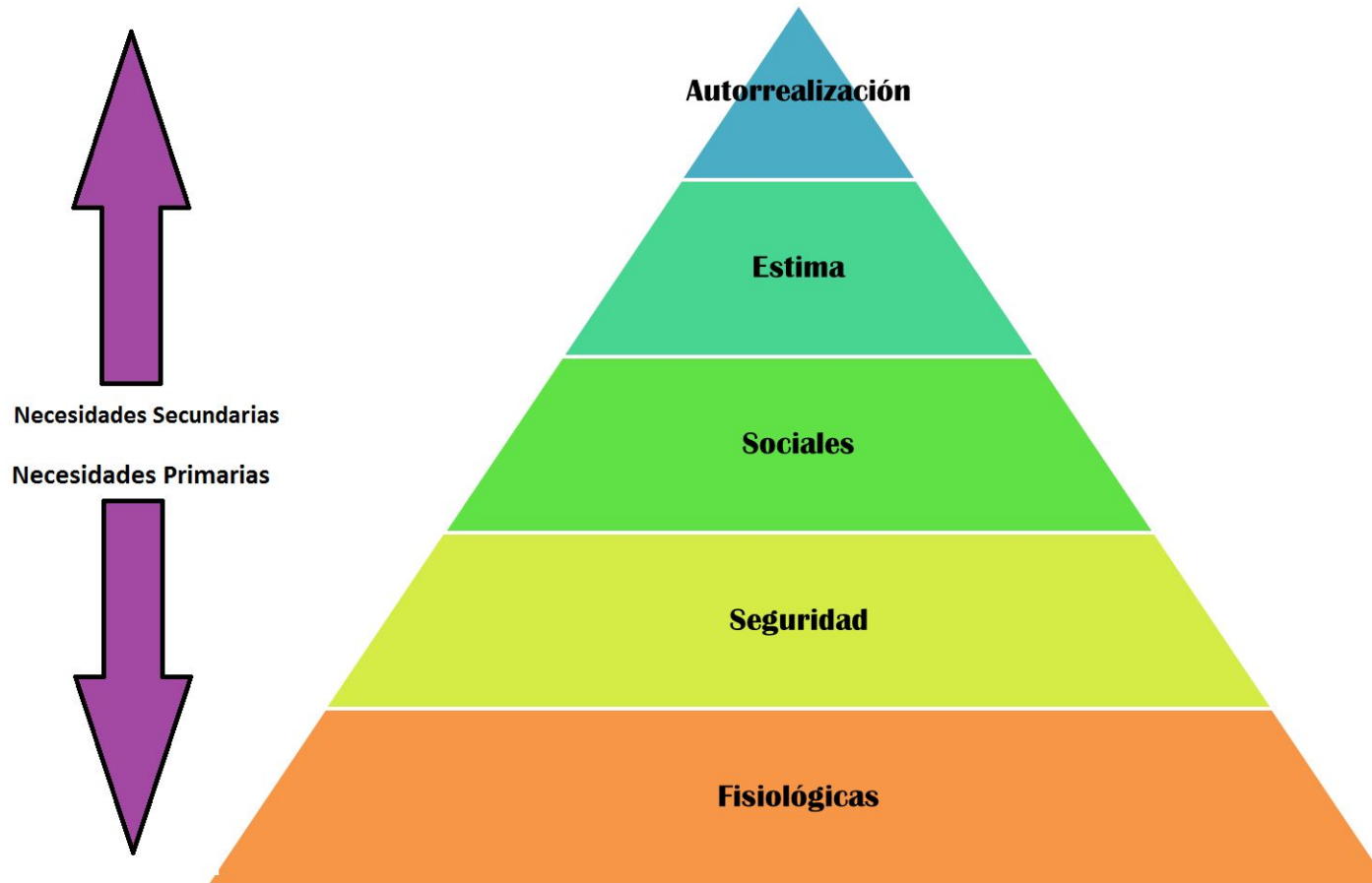
## FUERZAS RESTRICTIVAS

- ***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

# Gestión del Cambio

---

## PIRÁMIDE MOTIVACIONAL DE MASLOW





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

# Bibliografía

---

## **ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS - CHIAVENATO**