

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE ADMINISTRACIÓN

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

CASO DE ESTUDIO N°2
FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE PERSONAL

TEMA (A)

Identificar si las siguientes funciones corresponden o no al Departamento o Gerencia de Personal de una organización actual:

FUNCION	SI	NO
Formular políticas de personal		
Fijar objetivos para el área de personal		
Diseñar planes de trabajo para el área personal		
Implantar Sistemas de Personal (ej. Selección)		
Administrar los siguientes Sistemas Descripción de Puestos; Reclutamiento y Selección; Capacitación; Ascensos; Calificación; Registros de personal Sueldos y beneficios		
Asesoramiento Laboral		
Relaciones Laborales		
Prestar servicios de Comedor; Medicina; Limpieza; Guardería; Vigilancia.		
Control y disciplina		

CASO DE ESTUDIO N°2

FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE PERSONAL

TEMA (B)

CONFLICTO INTERNO METALES NIQUELADOS S.A.

Como importante fabricante de piezas niqueladas de todo tipo Metales Niquelados S.A. cubre las necesidades de amplios sectores de la Industria metalmeccánica. Varios contratos importantes le han permitido una importante expansión en ciertas áreas.

En el proceso, las relaciones entre el Departamento de Personal y el Departamento de Producción se han vuelto algo tirantes.

Se ha convocado a una junta para comenzar los problemas y tiene lugar el siguiente diálogo:

Carlos Ríos (Gerente de Personal): Para que las políticas tengan vigencia efectiva es necesario que centralicemos en mi Departamento las decisiones sobre el personal. Si no lo hacemos así, los gerentes de cada área van a continuar tomando decisiones diferentes en cada caso. Francamente en muchos casos los especialistas en determinados aspectos están en el Departamento de Personal y es a ellos a quienes se debe consultar. Cuando uno se enferma debe consultar al médico y no a un banquero. De la misma manera cuando se trata de establecer paquetes de prestaciones, un porcentaje de aumentos salariales o una contratación, es necesario acudir al experto en esos asuntos.

Julián Escamilla (Gerente de Producción): Nunca puse en tela de juicio la competencia de tu Departamento. Estoy totalmente de acuerdo en que un supervisor de línea sabe menos que tu supervisor de sueldos y salarios sobre los niveles de compensación en el mercado, por ejemplo. Pero si quiero hacer que mi supervisor sea totalmente responsable de su área, él debe tomar las decisiones sobre aumentos. Él debe decidir contratar, separar, amonestar, premiar, etc..

Yo creo que Uds. deben limitarse a informar si hay aspectos legales en alguna de esas decisiones y efectuar los trámites administrativos del caso. Por ejemplo si un supervisor toma la decisión de separar de la empresa a uno de sus trabajadores, ustedes deben limitarse a llevar a cabo el trámite. Después de todo el supervisor sabe perfectamente como se desempeñó el trabajador, en tanto el funcionario de personal apenas si le ha tratado superficialmente en el mejor de los casos.

Se Pide:

- 1- Si usted fuera el Presidente de la compañía, ¿qué opinaría sobre las diferencias entre estos dos ejecutivos? Si ellos pidieran que Ud. resolviera el diferendo... ¿qué les diría?
- 2- ¿Cómo conseguiría usted que los supervisores y gerentes de línea tomaran decisiones más apegadas a las políticas planteadas por el Departamento de Personal?