

La Relación con Otras Funciones

...en una organización en la que existe un compromiso claro, un aire de lealtad y un sentimiento de coherencia, los resultados son notablemente superiores a los que se obtienen en una organización dividida o con mínimo sentimiento de identificación con la corporación. (Werther & Davis, 2008)

Se considera como función imprescindible del departamento de recursos humanos la de propiciar y facilitar una vía de comunicación efectiva y eficiente con los gerentes de las diferentes áreas que integran la organización, para obtener su apoyo en los diversos programas a implementar en la mejora del clima laboral en la organización. Esta no es una tarea fácil para el departamento, ya que los gerentes operativos siempre están “ocupados” y no tienen tiempo o no le dan la importancia debida a ese asunto, argumentando que esa es una función de Recursos Humanos y que por tanto, son ellos los que deben ocuparse de mejorar el clima laboral; sin considerar que la relación que existe ente ellos y sus subordinados determina en gran medida que el clima laboral sea favorable o no para contribuir en el cumplimiento de los objetivos corporativos. A esto se le conoce en las organizaciones como líneas paralelas de autoridad y se refiere nada menos que a la responsabilidad compartida o dual que tienen todos los gerentes dentro de la organización.

- **Reclutamiento y Selección de Personal.** Brinda capital humano calificado en tiempo y forma; para ello debe contar con información de la descripción de análisis de puestos, planeación de recursos humanos, metodología a seguir para la identificación de talentos; también se evalúa el outsourcing.
- **Capacitación, Desarrollo y Evaluación de Personal.** Brinda formación y crecimiento personal y profesional a los miembros de la organización. Se encarga de identificar las necesidades reales de capacitación, desarrollo y de evaluar el desempeño de los empleados y planea la carrera profesional del personal de la empresa, reduciendo los índices de rotación.
- **Prestaciones, Compensación y Seguridad.** Establece políticas claras y justas como retribución al trabajo y a las mejoras dentro de la empresa. Esta área se encarga de los aspectos relacionados a la compensación, clasificación de incentivos y la participación de utilidades; en función de la evaluación de competencias laborales y los desafíos/riesgos dentro de la organización. También se ocupa de las prestaciones de seguridad social y los servicios que la organización otorga a su personal.

La Relación con Otras Funciones

- Conservación y Mantenimiento de las Relaciones con el personal, evaluación de la cultura organizacional. Esta área es la que específicamente explora las relaciones de la organización con el personal comprendiendo en ella: el clima laboral, la motivación y la satisfacción en el empleo. También se ocupa de las relaciones con el sindicato y la resolución de conflictos grupales dentro de la institución.

Cabe mencionar que la responsabilidad del departamento de Recursos Humanos dentro de las organizaciones está en estrecha relación con las dimensiones de la organización (micro, pequeña, mediana, grande).

En las empresas pequeñas, los departamentos de personal son pequeños y se desempeñan en actividades cotidianas y operativas como la integración de expedientes del personal, su contratación, tramita sus prestaciones, sueldo etc. Este recibe retroalimentación de los gerentes operativos sobre las metas que se esperan de su departamento.

En las grandes organizaciones, los departamentos de capital humano son proporcionales a la dimensión de la misma; es decir, que el gerente se ocupa, ya no de actividades cotidianas, sino de la resolución de asuntos importantes en reunión con los gerentes claves de la organización, las actividades cotidianas son ejecutadas por los subordinados quienes realizan tareas cada vez más especializadas.

Las organizaciones son entidades constituidas por diversos departamentos multidisciplinarios y es responsabilidad del departamento de capital humano abrir y facilitar las vías de comunicación interna; precisando y delimitando la responsabilidad compartida o dual entre todos los gerentes de operación. En los manuales de organización de las empresas se definen las funciones y responsabilidades de qué, cómo, cuándo y dónde interactúan e intervienen cada uno de los departamentos.

Contribuciones De La Función A La Organización.

Werther & Davis, (2008) dice: ...El propósito de la administración de capital humano es conseguir personas que contribuyan a las estrategias de la organización y que mejoren su efectividad y eficiencia.

La Relación con Otras Funciones

Para establecer la contribución de la función del departamento de administración de capital humano debemos identificar, primero que nada, que forma parte de un sistema y todo sistema interactúa e influye con todas y cada una de sus partes; por tanto, partiendo de este principio sistémico el gerente de recursos humanos debe: identificar claramente las necesidades operativas de la organización y establecer estrategias de acción factibles y proactivas en cada una de sus áreas de competencia, estas deberán guardar siempre un equilibrio funcional entre las necesidades de la producción y las demandas de personal.

Cada una de las áreas del departamento de Recursos Humanos en sí misma, contribuyen al logro de los objetivos organizacionales como a continuación se establece:

Reclutamiento y Selección de Personal. La función general de este departamento es la de proveer el capital humano a toda la organización en los tiempos requeridos y siendo la persona idónea para el puesto. Al proveer en tiempo y forma al recurso humano se reduce al mínimo la rotación de personal y por ende los costos a la organización y se marca la diferencia entre arrojar pérdidas o ganancias a la empresa.

Capacitación, Desarrollo y Evaluación de Personal. Su función es la de identificar las necesidades reales de capacitación y desarrollo del personal para que su desempeño sea eficiente y eficaz y esto se vea reflejado con trabajadores motivados, satisfechos y comprometidos, reduciendo al máximo los riesgos/accidentes de trabajo. Su contribución está en lograr el equilibrio entre las necesidades de capacitación y la productividad dentro de la empresa.

Conservación, Compensación y Seguridad. La contribución de esta área es establecer prestaciones, incentivos, tabuladores de sueldos y salarios justos, equitativos y siempre acordes con el entorno buscando el equilibrio funcional entre las necesidades de producción y las demandas del personal.

La Relación con Otras Funciones

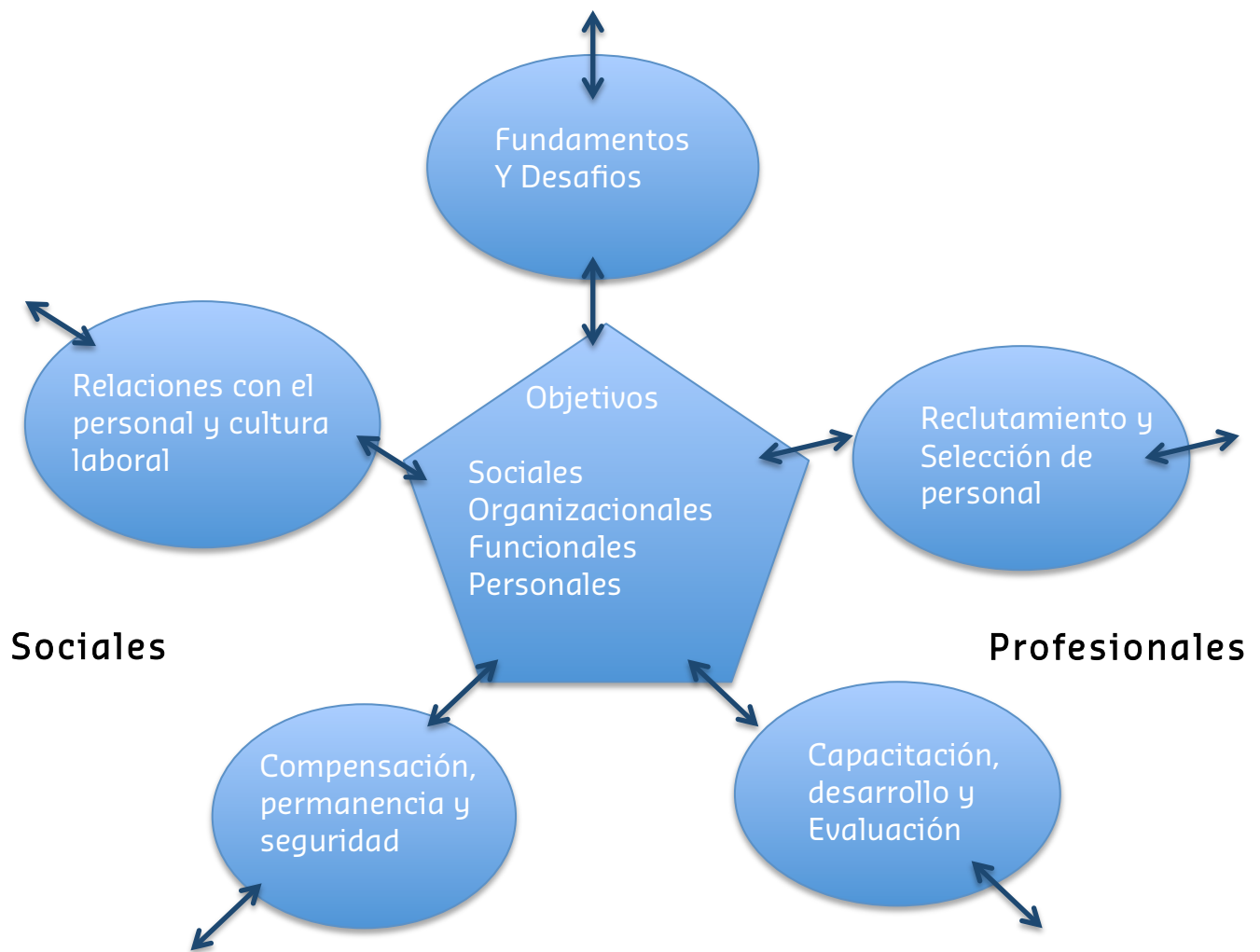
Impacto En La Organización

Werther & Davis, (2008) establece que el impacto en la organización se ve directamente influenciado por el entorno global y nos dice que: Las áreas de administración de los recursos humanos han sufrido cambios profundos, viéndose afectadas por las fuerzas de la economía global. El costo de la mano de obra y su disponibilidad, el nivel de la remuneración vigente en el área, la inmensa tarea de capacitar a vastos grupos de la población, la administración de las prestaciones, aunado a las nuevas demandas del personal en una organización, como la flexibilidad de los horarios laborales y la posibilidad de trabajar desde la casa a través de Internet, entre muchos otros, tienen un impacto profundo en el quehacer de los gerentes y administradores del capital humano. Las comunicaciones electrónicas llegan a las más remotas aldeas, en tanto las bolsas de valores de Lima, Buenos Aires, México, Sao Paulo, Santiago y varias capitales más se encuentran ligadas a los movimientos económicos globales. Técnicos extranjeros de todas las especialidades trabajan en diversos países latinoamericanos, en tanto grupos crecientes de jóvenes latinoamericanos han optado por residir y trabajar en Europa, Estados Unidos y Canadá, pero manteniendo vínculos y contactos con sus países de origen.

El impacto de la organización en las actividades administrativas de la gerencia de capital humano no se puede concebir de manera aislada o particular, ya que estamos inmersos en un mundo globalizado e interdependiente por lo que afecta a la organización de manera directa cualquier evento: económico, legal, tecnológico, ambiental, social, profesional, etc. Los cambios del entorno ocurren en diferentes ámbitos: local, nacional o internacional y a diferentes velocidades. Por ello, todos los gerentes de la organización deben tomar una actitud proactiva y profesional de la administración de los recursos de su competencia: materiales, financieros, tecnológicos y humanos, haciendo estimaciones a mediano y largo plazo, haciendo estudios continuos del entorno exterior anticipándose a los desafíos de la organización.

La Relación con Otras Funciones

Impacto En La Organización



La Relación con Otras Funciones

A continuación veremos el caso de el “Valle El Hundido en Coahuila” y el impacto que tiene...

“Valle El Hundido en Coahuila”

(Werther & Davis, 2008) incluye en su libro... La Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (Semarnat) de México decretó en 2006 una veda de pozos en el valle El Hundido, en Coahuila, pues se extraen 21 millones de m³ al año, pero sólo se recargan 20 millones. En el valle se instalaron productores agrícolas que cultivan alfalfa, la cual venden a varios ranchos, entre ellos dos ranchos grandes que proveen de leche a las lecheras más importantes en México: Alpura y Lala. De los cerca de 3,000 pozos del valle, 80% se dedican a producir forraje. Se calcula que los productores lácteos consumen 740 millones de m³ de agua al año para producir una hectárea de forraje. “La peor manera de invertir la poca agua es en alfalfa, pues inyecta poco dinero a la economía y, por ser un cultivo altamente tecnificado, no crea empleos”, comentó Francisco Valdés, investigador del Tecnológico de la Laguna.

Por ello, la lechera Lala anunció en febrero de 2007 que dejaría de comprar leche de la región: “por ser una reserva natural de alta calidad que requiere ser protegida a cualquier precio”.

Referencias:

Werther W., D. K. (2008). Administración de recursos humanos (6ª edición ed.). México, DF: Mc Graw Hill.

Rodríguez M. (2014) La relación con otras funciones.

Werther W., D. K. (2008). Administración de recursos humanos (6ª edición ed.). México, DF: Mc Graw Hill.

Rodríguez M. (2014) Contribución de la función a la Organización.

Werther W., D. K. (2008). Administración de recursos humanos (6ª edición ed.). México, DF: Mc Graw Hill.

Rodríguez M. (2014) Impacto en la Organización.

Con información de Norma Lazcano, “Vacas sedientas”, Expansión, México, núm. 963, 16 de abril de 2007, p.

24; y Fabiola Pérez Canedo, “Promueve la Semarnat decreto de veda en el valle El Hundido, en

<http://www.pozaviva.com.mx/docus>, Recuperado el 10 de septiembre de 2007.