

Puntos de Control de la Función

Los puntos de control claves de la administración de recursos humanos se establecen a partir de los siguientes enfoques, entre los que se cuentan:

- **El enfoque estratégico.** Si las actividades de los gerentes de la organización no contribuyen al logro de los objetivos estratégicos, se deberá revisar en qué, en dónde y cómo se están empujando los recursos (financieros, materiales, tecnológicos y humanos); ya que estos, no se están empleando de forma eficiente.
- **Enfoque administrativo de los recursos humanos.** La administración directa del capital humano a cargo de cada gerente operativo es responsabilidad de estos pues como ya sabemos, la función del departamento de personal existe para asesorar y apoyar con sus conocimientos y acciones la labor de los gerentes operativos de la organización; por lo que, el desempeño y bienestar de cada trabajador son una responsabilidad dual y/o compartida del supervisor directo del trabajador y el departamento de recursos humanos. Por tanto, un indicador de control a este punto serían los índices de rotación y/o permanencia en la organización, accidentes de trabajo, ausentismo, insatisfacción del personal.
- **Enfoque sistémico proactivo.** La organización está constituida dentro de un entorno o ambiente exterior y abierto; partiendo de este enfoque sistémico, sabemos que todas las partes se relacionan y se influyen entre sí. Es por ello que uno de los puntos de control del departamento de recursos humanos será anticiparse a los cambios internos y externos en relación a la aparición de nuevos niveles de profesionalismo en su campo de operación. Un indicador de control sería: ¿Con qué frecuencia se toman acciones reactivas en la contratación de nuevos y novedosos profesionistas? Evitar en la medida de lo posible las acciones reactivas, ya que por lo general provocan problemas y tienden a complicar las situaciones y se pierde la oportunidad de llevar a cabo acciones positivas.

El departamento de capital humano necesita evaluar su función de forma periódica, por lo que debe programar auditorías para determinar su desempeño e identificar mejores formas de servir a la organización.

Referencias:

- Werther W., D. K. (2008). Puntos de control de la función (6ª edición ed.). México, DF: Mc Graw Hill.
Rodríguez M. (2014).