

Administración de RECURSOS HUMANOS

Un área en crecimiento

En el pasado los departamentos de recursos humanos en las empresas e instituciones se dedicaban únicamente a la gestión del personal, por ejemplo, la elaboración de planillas, movimientos de personal, autorización de pagos, controles de vacaciones, pagos de horas extra, etc.

Después de mucho esfuerzo por demostrar el potencial de los profesionales en estas carreras se logró realizar un cambio, actualmente estos profesionales orientan su trabajo en tres grandes áreas:

Dotación de personal

- Reclutamiento y selección de personal
- Análisis de puestos

La actividad de reclutamiento implica labores como: planeación del recurso humano que requerirán las empresas o instituciones en el futuro, elaboración de manuales y cursos de inducción (para ubicar a las personas que llegan por primera vez a la empresa), la generación (junto con otros profesionales) de pruebas o instrumento para la captación de personal, búsqueda y selección de oferentes, entre otros.

También, deberán encargarse de analizar la estructura organizacional de la empresa o la institución, a nivel de puestos, verificar si es funcional o si se le pueden realizar mejoras que aumenten la productividad del personal, para lo cual: diseñan puestos, reúnen información sobre los requisitos según cada cual, desarrollan los manuales en cada caso. En el caso de las instituciones públicas donde los puestos se manejan por series o categorías, estos profesionales se encargan de estudiar a quiénes consideran que su trabajo, por la dificultad, ya pertenece a otra serie.

Gestión del personal

- Administración de salarios
- Relaciones laborales
- Documentación, trámite y registro.

El proceso de administración de salarios implica acciones como: análisis de puestos, investigación del comportamiento salarial en el mercado, valoración de la estructura salarial del puesto.

En cuanto a relaciones laborales se incluye todo lo relacionado con conflictos individuales o colectivos, investigar denuncias, analizar sanciones, etc.

Desarrollo del recurso humano

- Capacitación y desarrollo del personal
- Salud, seguridad e higiene ocupacional
- Auditoría de recursos humanos



En esta área se establecen, dirigen, implementan y controlan los planes tendientes a la satisfacción de las necesidades de los recursos humanos y su preparación adecuada según las expectativas y objetivos de la empresa, (programas de movilización, capacitación, motivación y evaluación del personal, etc.). También se vela por la planeación y elaboración de programas preventivos y correctivos para la protección física y psíquica del personal: prevención de accidentes, ergonomía, entre otros.

La auditoría en recursos humanos se encamina con base en un previo análisis de la empresa (misión, expectativas, organización actual, etc.) a determinar y preparar al personal que va a necesitar en el futuro. Así mismo, encontrar posibles áreas donde se suscitarán problemas y arreglarlos antes de que ocurran.

¿Dónde puedo desarrollar mi carrera?

Los profesionales en recursos humanos pueden desarrollar estas áreas como funcionarios de planta dentro de una empresa o institución, o también como consultores o asesores externos, sea en forma individual o a través de la creación de una empresa: podrían dedicarse a la auditoría en recursos humanos, a la selección y contratación de personal, a la asesoría en motivación del trabajador, entre muchas otras opciones; el mercado está abierto a crecer y desarrollarse, depende de cada

uno el sacar ventaja según sus propios puntos fuertes y sus metas.

Condiciones de la carrera.

Este tipo de carrera, al igual que muchas más, requiere de un trabajo interdisciplinario, reúne profesionales de las carreras de ingeniería industrial, derecho, sociología, psicología, administración, etc. bajo la tutela o guía de un graduado de recursos humanos. La preparación de éstos incluye materias en todas las carreras mencionadas, además de conocimientos propios de recursos humanos y su manejo, lo cual lo prepara para dirigir estos grupos y planear las acciones a seguir; la parte específica es apoyada por los demás compañeros de otras carreras.

La función de un profesional en recursos humanos está dirigida hacia la maximización del potencial humano de una empresa o institución mediante la asesoría de los gerentes o presidentes de la misma.

Según la Dirección General de Servicio Civil, se requieren las siguientes competencias:

- Capacidad para identificar las necesidades cambiantes del negocio o servicio y sus repercusiones en el personal.
- Aptitud para adecuar las herramientas de gestión de recursos humanos a las necesidades del negocio y del mercado.

- Habilidad para negociar con el equipo directivo y así asumir el liderazgo en el trabajo con los recursos humanos (éste en caso de instituciones estatales, especialmente).
- Capacidad para el desarrollo de programas que resalten una cultura orientada al servicio para el cliente externo e interno (funcionarios de la empresa), y también hacia la calidad.
- Habilidad para reconocer diferentes problemas antes de su aparición y por encontrar una solución a los mismos.
- Capacidad para establecer un balance entre sensibilidad y fortaleza. El profesional en esta área debe atender los problemas del personal e identificarse con ellos, pero también tiene que mantener cierta distancia para no sufrir excesivamente cuando debe aplicar alguna sanción o hacer cumplir una orden.

Agradecimiento:

- ✓ Marta Fernández Fernández, Directora Departamento de Recursos Humanos Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto.
- ✓ Marjorie Salinas Trejos, Consultora en Recursos Humanos.