

Módulo 11: Gestión de Recursos Humanos

Conceptos esenciales

Gestión de Recursos Humanos

La gestión de recursos humanos (HRM) es la gestión de las personas dentro de las organizaciones, que implica actividades como la contratación, la capacitación, la evaluación del rendimiento y el cambio organizacional. La gestión de recursos humanos tiene como objetivo maximizar la productividad de los empleados y abordar los objetivos estratégicos, centrándose en áreas como la gestión del talento, la diversidad y la inclusión, y el compromiso de los empleados, mientras que existen funciones especializadas de recursos humanos para la contratación, la capacitación, las relaciones con los empleados, los beneficios y las relaciones laborales.

Las funciones principales de RR. HH. incluyen la dotación de personal, la capacitación y el desarrollo profesional, la compensación, la seguridad y la salud, y las relaciones entre los empleados y el trabajo, que abarcan actividades como la contratación, la incorporación, el desarrollo del talento, la gestión de la compensación, el cumplimiento de la seguridad y la mediación de cuestiones relacionadas con los empleados.

Recursos Humanos y la Ley

Se ha promulgado legislación federal y estatal para prevenir la discriminación, establecer salarios mínimos, establecer el máximo de horas de trabajo y establecer estándares de salud y seguridad. Leyes como la ADA, la EEOC y la Ley de Derechos Civiles se combinan para crear un entorno de trabajo que ofrece a los trabajadores protección contra la discriminación y la explotación.

Reclutamiento y contratación

El personal de recursos humanos tiene un papel crucial en la construcción de organizaciones, comenzando con el reclutamiento y la selección de candidatos, y también tiene la responsabilidad de gestionar la diversidad general de la organización. La diversidad abarca varias dimensiones más allá de la etnia y el género, y las empresas se benefician de la diversidad a través de una mejor toma de decisiones, una mejor resolución de problemas, la innovación, la comprensión de los mercados de consumo, la adaptabilidad y el acceso a un grupo de talento más amplio.

El reclutamiento es crucial para el éxito de una organización, y se puede hacer a través de métodos internos y externos. El reclutamiento interno utiliza a los empleados existentes y las redes, mientras que el reclutamiento externo se centra en encontrar candidatos fuera de la organización a través de plataformas en línea, publicidad, ferias de empleo, visitas al campus y servicios de reclutamiento. Una estrategia de reclutamiento integral implica la creación de un grupo de talento diverso y el mantenimiento de una comunicación continua con los candidatos potenciales.

El proceso de selección implica determinar qué solicitantes poseen las calificaciones necesarias para un trabajo, utilizando métodos como la selección, las pruebas de selección, las entrevistas, las verificaciones de antecedentes y los exámenes físicos, lo que en última instancia conduce a una decisión de contratar en función de los requisitos técnicos y los objetivos de la organización.

Capacitar, desarrollar y recompensar a los empleados

Una vez que se contrata a los empleados, los gerentes de recursos humanos deben gestionar el proceso mediante el cual se capacita y compensa a los empleados, y también evaluar su rendimiento. Las evaluaciones de rendimiento implican establecer objetivos, completar una evaluación formal por escrito, comunicar los resultados al empleado y luego tomar medidas correctivas cuando sea necesario. El desarrollo profesional es el proceso continuo de adquisición y actualización de habilidades y conocimientos más allá de las calificaciones iniciales para mejorar el crecimiento personal, el avance profesional y cumplir con los requisitos profesionales.

Los profesionales de recursos humanos también supervisan la remuneración y los beneficios de los empleados. La compensación de los empleados abarca varias formas, como el salario, los salarios y los sistemas híbridos como la comisión o la bonificación, siendo los salarios una cantidad fija pagada periódicamente y los salarios basados en las horas trabajadas o la producción, mientras que los sistemas híbridos combinan elementos de salario y comisión/bono para incentivar el rendimiento y los objetivos de ventas. Los beneficios de los empleados pueden incluir asistencia para la reubicación, planes de seguro, beneficios de jubilación, seguro de vida y cuidado a largo plazo, asistencia legal, beneficios de cuidado infantil, beneficios de transporte, tiempo libre remunerado, programas de asistencia a los empleados y beneficios adicionales que tienen como objetivo atraer, retener y satisfacer a los empleados más allá de su salario básico.

Retención y rotación

La rotación de empleados se refiere a la tasa a la que los empleados abandonan una organización, y puede tener impactos tanto positivos como negativos en una empresa, con una alta rotación que aumenta los costos y afecta potencialmente a la productividad. Las estrategias de retención de empleados, como la creación de un entorno de trabajo estimulante, la capacitación continua y la

oferta de salarios competitivos, pueden ayudar a reducir la facturación y mejorar el rendimiento general de la empresa.

Las terminaciones pueden ocurrir por una variedad de razones, tanto voluntarias como involuntarias. Los tipos de terminación incluyen despidos, despido, desgaste, terminación de acuerdo mutuo y renuncia forzada. Algunos estados permiten el empleo a voluntad, lo que significa que un empleado puede ser despedido por un empleador sin previo aviso y por cualquier motivo, sin que el empleador tenga que establecer una "causa justa" para el despido. Por supuesto, la otra cara también es cierta: los empleados pueden renunciar sin previo aviso ni causa.

El futuro plantea muchos desafíos para los gerentes de recursos humanos. Una fuerza laboral que envejece, una mayor diversidad, una mayor competencia, trabajar desde casa y los avances en la tecnología crean un entorno que trae nuevos desafíos a los recursos humanos.

Conexión profesional: Resumen funcional

Un currículum funcional se centra en sus habilidades y habilidades en lugar de en la experiencia laboral cronológica, lo que lo hace adecuado para nuevos graduados, personas con brechas de empleo o aquellos que hacen la transición a un campo diferente. Incluye secciones como la información de contacto, un resumen de la experiencia, las habilidades, la educación y la formación, y secciones adicionales opcionales como los objetivos o logros del trabajo. Sin embargo, se deben omitir los detalles personales que puedan conducir a discriminación o a posibles daños, y el currículum debe ser visualmente atractivo, libre de errores y refinado continuamente.

Glosario

acoso sexual

acoso debido al sexo de una persona; puede incluir insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otro acoso verbal o físico de naturaleza sexual

aprendizaje

combina la instrucción específica en el trabajo con la capacitación en el aula y es común en oficios especializados como carpintería, plomería y trabajos eléctricos

acuerdo mutuo

tanto el empleador como el empleado deciden sobre la separación del empleado

comisión de igualdad de oportunidades en el empleo

la agencia federal cuya misión es hacer cumplir las leyes federales contra la discriminación

compensación

esta función de rr. hh. se centra en identificar la compensación adecuada en función de la función, el rendimiento y los requisitos legales

desarrollo profesional

formación continua más allá de las calificaciones iniciales con el fin de mantener, mejorar y actualizar las habilidades a lo largo de la vida laboral

desgaste

la salida de los empleados de la organización por cualquier motivo (voluntario o involuntario), incluida la renuncia, el despido, la muerte o la jubilación

despido

despido involuntario de un trabajo que tiene que ver con los ciclos económicos o la necesidad de la empresa de reestructurarse, la propia empresa que sale del negocio o un cambio en las operaciones del empleador en lugar de problemas de rendimiento

discriminación positiva

políticas y prácticas destinadas a eliminar la discriminación ilegal, abordar los resultados de la discriminación previa y prevenir la discriminación en el futuro

diversidad

las dimensiones de la diversidad incluyen, pero no se limitan a la edad, el origen étnico, la ascendencia, el género, las habilidades/cualidades físicas, la raza, la orientación sexual, los antecedentes educativos, la ubicación geográfica, los ingresos, el estado civil, la experiencia militar, las creencias religiosas, el estado parental y la experiencia laboral

dotación de personal

esta función de rr. hh. implica la contratación de nuevos empleados a tiempo completo o parcial, la contratación de contratistas y la terminación de los contratos de los empleados

elección

el proceso de determinar qué personas en el grupo de solicitantes poseen las calificaciones necesarias para tener éxito en el trabajo

empleo a voluntad

relaciones laborales en las que un empleado puede ser despedido por un empleador sin previo aviso y por cualquier motivo o un empleado puede renunciar sin previo aviso

empleado y relaciones laborales

esta función de recursos humanos se centra en defender los derechos de los empleados, coordinar con los sindicatos y mediar en los desacuerdos entre la organización y los trabajadores

entrevista situacional

se le pide al solicitante que explique cómo manejaría una serie de situaciones hipotéticas

entrevistas estructuradas

entrevistas en las que a cada solicitante se le hacen las mismas preguntas y se puntúa con un proceso de calificación consistente

entrevista conductual

a los solicitantes se les hacen preguntas situacionales para reflexionar sobre sus experiencias pasadas; las respuestas de los solicitantes revelan si tienen las habilidades para el trabajo

evaluación de las necesidades de formación

un análisis sistemático y objetivo de los conocimientos, habilidades y habilidades tanto del empleado como de la organización para identificar lagunas o áreas de necesidad

evaluación del rendimiento

una comparación del rendimiento real con el rendimiento esperado para determinar las contribuciones de un empleado a la organización y tomar decisiones sobre capacitación, compensación, ascenso y otros cambios de trabajo

facturación

la velocidad a la que los empleados abandonan una organización

formación y desarrollo profesional

esta función de rr. hh. se ocupa de la incorporación de nuevos empleados y de proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y formación

gestión de recursos humanos

una función dentro de una organización que se ocupa de maximizar el rendimiento y la productividad de los empleados

mentor

implica a un gerente sénior u otro empleado experimentado que proporciona información relacionada con el trabajo y la carrera a un aprendiz

orientación

preparar a un nuevo empleado para desempeñarse en el trabajo, incluida la introducción de nuevos empleados en el lugar de trabajo, las responsabilidades del trabajo, los miembros del equipo y sus departamentos.

reclutamiento externo

buscando candidatos potenciales fuera de la organización

reclutamiento interno

utilizando a los empleados existentes como un grupo de talentos para puestos vacantes y tomando referencias de los empleados actuales

reclutamiento

atrayendo a un grupo diverso de candidatos potenciales calificados que pueden ser considerados para el empleo

reducción

una reducción en el tamaño de la mano de obra

redundancia

eliminar posiciones que no son necesarias

renuncia forzada

la manipulación de las condiciones de trabajo del empleador para inducir al empleado a renunciar en lugar de despedir al empleado; los empleadores corren el riesgo de demandas por despido constructivo, lo cual es ilegal, si crean intencionalmente condiciones de trabajo hostiles

resumen funcional

un formato de resumen alternativo que presenta sus experiencias agrupadas por habilidades en lugar de por los trabajos que ha celebrado

rotación de trabajos

la reasignación de trabajadores a varios trabajos diferentes a lo largo del tiempo

seguridad y salud

esta función de recursos humanos requiere comprender e implementar las mejores prácticas de seguridad y salud en su industria y abordar cualquier preocupación relevante de los empleados

sistema de seguimiento de solicitantes

software que los profesionales de recursos humanos utilizan para gestionar el proceso de reclutamiento y contratación; un uso es acelerar el proceso de revisión de las solicitudes al filtrarlas por palabras clave relacionadas con la descripción del trabajo

terminación sin perjuicio

el empleado despedido puede ser recontratado fácilmente para el mismo trabajo o un trabajo similar en el futuro

terminación con perjuicio

un empleador no volverá a contratar al ex empleado para un trabajo similar en el futuro