

Asistente de RRHH

Pliegues

Formación y Capacitación

espacio pliegues

Clínica, Gurpos, Organizaciones

LAS PERSONAS EN EL MUNDO DEL TRABAJO

LOS SISTEMAS DE RRHH

La organización del trabajo

- La organización del trabajo se crea para garantizar la posibilidad de producción y reproducción de la vida social
- Las actividades principales que segmentan la organización del trabajo son la Delegación y la Coordinación de las tareas
- Delegación implica distribuir trabajo entre diversas personas y entidades
- La Coordinación implica que las tareas Delegadas se ejecuten de determinada manera para producir lo buscado
- En cierta medida Delegar y Coordinar se oponen y por ello el conflicto es inherente a la Organización del Trabajo
- Existen teorías sociales que lo explican de otras formas (por ejemplo el Marxismo)



La Organización como Sistema

- Se han desarrollado muchas formas de entender la Organización del Trabajo, visiones funcionalistas, pragmáticas, de justicia social, economicistas y hasta vitalistas
- La visión sistémica es una de ellas:
 - Una Organización es un Sistema abierto, compuesto por elementos interconectados pero diferenciados. Denominamos a dichos elementos Subsistemas. En la Organización del trabajo podemos reconocer entonces los siguientes subsistemas:
 - Ingreso o Alimentación
 - Control
 - Desarrollo



Sistemas



LOS SISTEMAS DE RRHH

Sistema de Ingreso o Alimentación

Subsistema de Ingreso o Alimentación

- Los procesos de Ingreso se hallan relacionados con el suministro de personas a la organización.
- Estos procesos responden por los insumos humanos e implican todas las actividades relacionadas con investigación de mercado, reclutamiento y selección de personas y su integración a las tareas organizacionales.
- Estos procesos representan la puerta de entrada de las personas en el sistema organizacional. Se trata de abastecer la organización con los talentos humanos necesarios para su funcionamiento.



Mercado de Trabajo

Este mercado se comporta en términos de oferta y demanda, es decir, disponibilidad de empleos y demanda de empleos respectivamente.

TRES POSIBLES SITUACIONES:

- 1) **Oferta > Demanda:** Abunda la disponibilidad de empleo
- 2) **Oferta = Demanda:** sistema de relativo equilibrio entre el volumen de ofertas de empleo y el volumen de candidatos para satisfacerlas
- 3) **Oferta < Demanda:** escasez de ofertas de empleo y exceso de candidatos para satisfacerlas.

Indicadores de Control del Subsistema

- Ausentismo

- Forma de cálculo:

- Índice Ausentismo = $(\text{Total horas hombre perdidas} / \text{total de horas hombre trabajadas}) * 100$

- Rotación del personal

- Forma de cálculo:

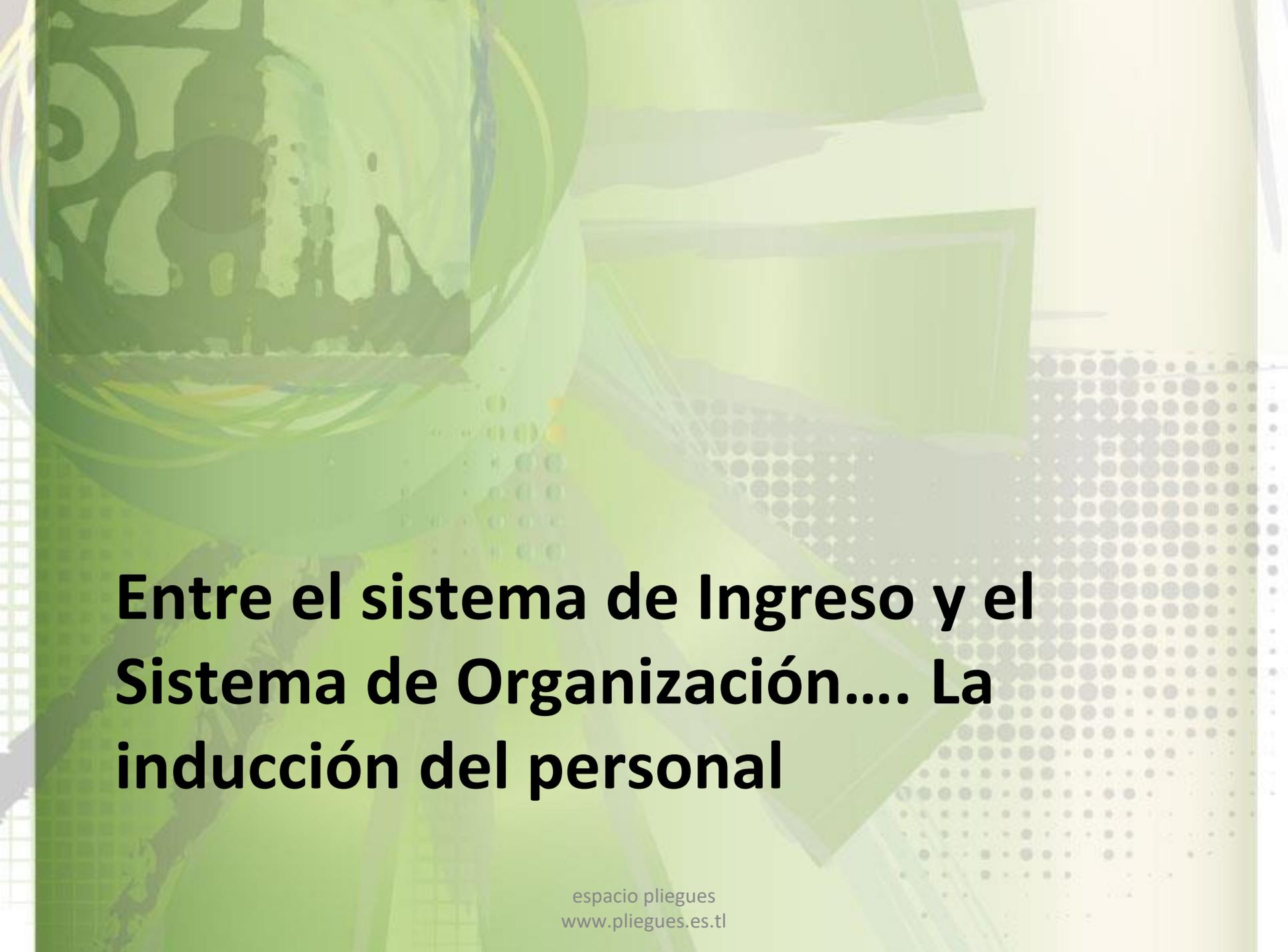
- Índice de Rotación = $((A+D)/2) * 100 / PE$
 - A: Admisiones de personal en el período considerado
 - D: Desvinculaciones de personal en el período cons.
 - PE: Promedio de la plantilla de personal en el período



Actividades Principales

- Planificación y previsión de necesidades de personal
- Análisis de indicadores y comportamiento de mercado
- Definición de estrategias de reclutamiento
- Proceso profesional de Selección y Evaluación del personal
- Seguimiento del Ingreso del Personal (período de inducción)





Entre el sistema de Ingreso y el Sistema de Organización.... La inducción del personal

Inducción o Socialización en la Empresa

- Cuando la persona es contratada e ingresa a la empresa comienza su proceso de Socialización
- Se deberán cumplir los pasos formales:
 - Lectura y Firma del Contrato
 - Firma de documentos de Contralor
 - Registro de Carné de Saludo habilitante y registros habilitantes requeridos
 - Armado de Legajo Personal
 - Entrega de Relgamento interno
 - Asignación clara de horarios y lugares de trabajo
- Inducción- Se presenta al nuevo integrante a un Compañero de trabajo y a su Jefe o Jefa quienes lo reciben en el sector
 - El Superior jerárquico le indica su espacio de trabajo y las tarea principales de su puesto. Se encargará de asegurarse que la persona entiende con claridad las consignas
 - El Compañero Referente será un apoyo inmediato para el nuevo trabajador



Sistema de Organización

Sistema de Organización

- Luego de Seleccionadas y Evaluadas las personas,
- Integradas a partir de su proceso de Inducción,
- Comienzan con su labor esperando de ellas una productividad determinada y ciertos resultados,
- Aquí comienza el subSistema de Organización



Sistema de Organización

- Este sistema implica:
 - Descripción de Puestos
 - Distribución de Puestos de trabajo
 - Evaluación del Desempeño



Sistema de Retención

Sistema de Retención

- Este sistema implica:
 - Remuneraciones
 - Sistemas de Beneficios para el Empleado
 - Sistemas de Bienestar del Empleado
 - Valoración de la Cultura de trabajo de la empresa por parte de los empleados
 - Vinculación emocional con la organización



Sistema de Auditoría (Control)

Sistema de Auditoría (Control)

- En conjunto con el Sistema de Organización se Desarrolla el Sistema de Auditoría, en el que se incluye la función de Control en la organización
- Comparten tiempos pero tienen objetivos distintos
- Chiavenato define tres sentidos para “control”:
 - Control como función administrativa para acompañar y evaluar lo que fue planeado, organizado y dirigido para detectar desviaciones y efectuar las correcciones necesarias.
 - Control como medio de regulación para mantener el funcionamiento dentro de los estándares deseados.
 - Control como función restrictiva y limitadora de un sistema para mantener a los miembros dentro de los patrones de comportamiento deseados.

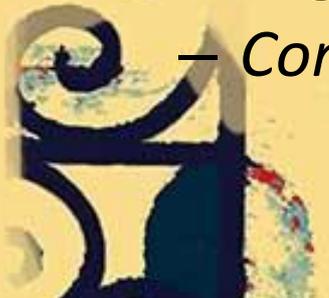


Sistema de Auditoria (Control)

- **ADMINISTRACIÓN POR EXCEPCIÓN**
 - Deben identificarse y localizarse con rapidez todas las desviaciones positivas o negativas de lo normal para emprender de inmediato las acciones correctivas necesarias.
 - En la actualidad el control de frecuencia o control de puntualidad del personal se trata según el principio de excepción.
 - El principio de excepción recuerda el principio de Pareto, según el cual 20% de las cosas son responsables del 80% de los problemas, en tanto que el 80% de las cosas provocan 20% de problemas.

Sistema de Control

- **Medios de control**
- Los principales medios de control organizacional son:
 - *Jerarquía de autoridad.*
 - *Reglas y procedimientos.*
 - *Establecimiento de objetivos.*
 - *Sistemas de información verticales.*
 - *Relaciones laterales.*
 - *Organizaciones matriciales.*
 - *Control Social*



Sistema de Control

- Indicadores de RRHH
 - Base de Datos
 - Media de Salarios
 - Media de Salarios de personal por Sector
 - Media de Salarios de Personal Dependiente
 - Media de Salarios Gerenciales
 - Ausentismo
 - Rotación
 - Componentes Presupuestales
 - Indicadores de Capacitación
 - Indicadores de Evaluación de Desempeño

Sistema de Desarrollo

Sub-sistema de Desarrollo

- En este sub-sistema se incluyen las actividades de Entrenamiento, Capacitación y Desarrollo Organizacional
- Referimos a una presentación en SlideShare para consulta sobre este sistema.
<http://es.slideshare.net/mayelen/subsistema-de-desarrollo-7799102>
- Será tratado en profundidad en la presentación Aprendizaje en la Organización

