

Gestión y Administración de RRHH

Pliegues

2022

espacio pliegues

Clínica, Gurpos, Organizaciones

Sistemas de Administración de RRHH

Sub-Sistema de Retención

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



Características	Auditoria tradicional	Auditoria electrónica (CECA, 2005)
Objetivo	El objeto es el papel y el soporte físico de la información electrónica, es necesario tener en cuenta para establecer el alcance de la auditoría.	El objeto es el flujo de información en la información electrónica, es necesario tener en cuenta para establecer el alcance de la auditoría.
Alcance	El alcance de trabajo es el que sea acordado.	Es imposible detectar alteraciones accidentales en la información electrónica. La integridad de esta información depende de los controles y los niveles de seguridad.
Verificación	Los documentos en papel muestran la prueba de la generación de la información.	La información es más difícil de verificar que la información electrónica. Esto se debe a la complejidad y al volumen de la información.
Complejidad	Tanto los sistemas operativos de una organización como los usuarios involucrados en un documento.	De controlarse a menudo, los sistemas operativos de una organización son complejos y cambian con frecuencia.
Accesibilidad	No se necesita equipo especial.	Se necesitan equipos especiales y personal especializado para acceder a la información.
Integridad	Es posible verificar los documentos.	Es difícil verificar los documentos en un sistema electrónico.
Seguridad	Los documentos en papel son seguros y se pueden almacenar en un lugar seguro.	Los documentos en papel son más vulnerables a la pérdida de información que los documentos electrónicos.
Costo	No es necesariamente una inversión durante la vida útil.	El costo de auditoría puede ser alto debido a la necesidad de personal especializado y a la necesidad de mantener los sistemas de información.
Flexibilidad	Es difícil adaptar los sistemas de auditoría a diferentes tipos de documentos.	Los sistemas de auditoría electrónica son más flexibles y pueden adaptarse a diferentes tipos de documentos.

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 Retención

Sistema de Retención

- Este sistema implica:
 - Remuneraciones y Beneficios
 - Sistemas de Bienestar del Empleado
 - Cultura de trabajo de la empresa por parte de los empleados
 - Vinculación emocional y Relaciones entre las personas y con la organización
 - Por ultimo, debemos destacar el Conflicto y la Negociación como elementos de este sistema



Sistemas de Administración Likert

Likert otro importante exponente de la **teoría del comportamiento**, considera la administración como un proceso relativo, donde no existen normas ni principios validos para todas las circunstancias y ocasiones. La administración según **Likert** nunca es igual en todas las organizaciones, esta depende de las condiciones internas y externas de la empresa.

Likert propone una clasificación de sistemas de administración, define cuatro diferentes perfiles organizacionales, caracterizado en relación con cuatro variables: proceso decisorio, sistema de comunicaciones, relaciones interpersonales y sistema de recompensas y castigos.

Perfil 1. “Autoritario coercitivo”: autocrático, fuerte, control absoluto y arbitrario, cerrado 1. Proceso decisorio: totalmente centralizado en la cima de la organización 2. Sistema de comunicaciones: bastante precario, comunicaciones en sentido vertical descendente 3. Relaciones interpersonales: escasas, extremada desconfianza en las conversaciones informales 4. Sistema de recompensas y castigos: las recompensas son raras, casi no existen, predominancia en castigos y énfasis en estos.



Perfil 2. “Autoritario benevolente”: es condescendiente y menos rígido que el sistema 1. Proceso decisorio: permite una pequeña negación en cuanto a decisiones de pequeño tamaño 2. Sistema de comunicaciones: relativamente precario, prevalecen comunicaciones verticales descendentes, pero con retroacción de niveles bajos. 3. Relaciones interpersonales: tolerancia de relaciones interpersonales, pero es pequeña. 4. Sistema de recompensas y castigos: existe énfasis en medidas de castigo pero las medidas son menos arbitrarias.

Perfil 3 “Consultivo”: se inclina más hacia lo participativo, representa un gradual ablandamiento de la arbitrariedad organizacional. 1. Proceso decisorio: es de tipo participativo y consultivo 2. Sistema de comunicaciones: prevalecía de comunicación vertical, descendente pero también ascendente. 3. Relaciones interpersonales: condiciones favorables para creación de una organización informal, pero aun no completa y definitiva. 4. Sistema de recompensas y castigos: existe énfasis en recompensas simbólicas y sociales, rara existencia de castigos.

Perfil 4. “Participativo”: democrático por excelencia, mas abierto que los sistemas anteriores. 1. Proceso decisorio: decisiones totalmente delegadas en niveles organizacionales. Nivel institucional define políticas y directrices. 2. Sistema de comunicaciones: las comunicaciones fluyen en todos los sentidos de la empresa. La empresa hace énfasis en ello, pues son básicos para su flexibilidad y eficiencia. 3. Relaciones interpersonales: trabajo realizado en equipos, formación de grupos espontáneos y efectiva relación entre las personas. 4. Sistema de recompensas y castigos: existe énfasis en recompensas simbólicas y sociales, aunque no se omiten las materiales y salariales son escasos los castigos casi no existen, son decididos y definidos por el grupo.



Negociación y Relaciones Laborales

- Integra el Subsistema de Retención el conjunto de los componentes de las Relaciones Laborales y los procesos de negociación existentes tanto a nivel del marco jurídico del trabajo, como a través de las metodologías e instancias de intercambio y acuerdos a nivel de la Organización.
- Veremos Metodología a partir de un artículo de Medrano (en materiales de la Plataforma) y luego profundizaremos en el Sistema de Relaciones Laborales (RRLL), considerando estructura y funcionamiento del mismo.
- Trabajaremos a partir del Artículo de Medrano y de la Presentación sobre RRLL correspondiente.

