

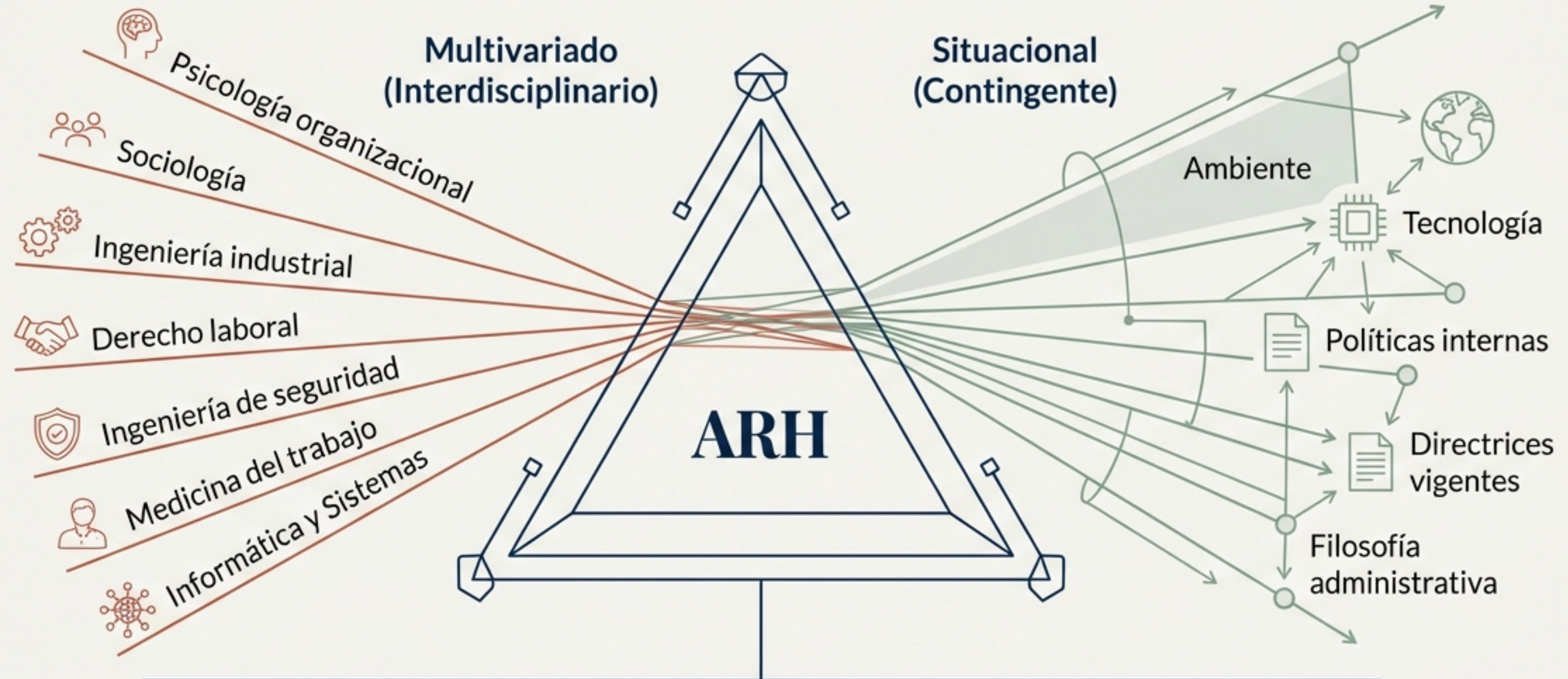


La Administración de Recursos Humanos: El Sistema Vital de las Organizaciones

Un análisis sistémico basado en el Capítulo 4 de "Administración de recursos humanos" (Idalberto Chiavenato)

“El capital humano como el activo más valioso en un entorno dinámico y competitivo.”

El Carácter Multivariado y Situacional de la ARH



“Un esquema de ARH exitoso en una organización puede no tener éxito en otra, porque las cosas cambian y las necesidades se modifican.”

Responsabilidad de Línea vs. Función de Staff

Administrar personas es una responsabilidad de cada gerente, pero una función de staff del departamento de RH.

Responsabilidad de Línea

(Jefes / Gerentes)



Quien administra al personal es cada gerente.

- Decidir sobre contrataciones
- Supervisar y dar órdenes
- Orientar y entrenar
- Evaluar desempeño
- Disciplinar

Autoridad de línea (Mandar)

Función de Staff

(Departamento de RH)



El departamento de RH actúa como consultoría interna.

- Planear
- Prestar servicios especializados
- Asesorar y recomendar
- Controlar
- Desarrollar políticas

Función de asesoría (Aconsejar)

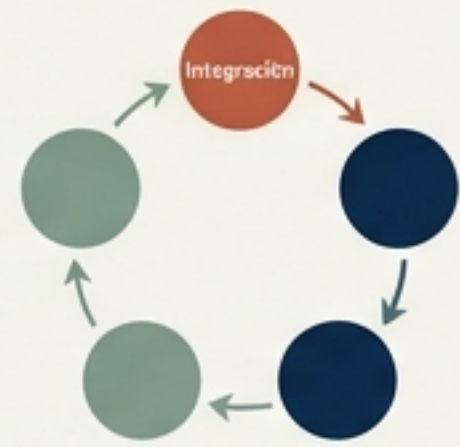
La ARH como Sistema Integrado

Los cinco procesos básicos en la administración de recursos humanos (Basado en Figuras 4.11 y 4.12)



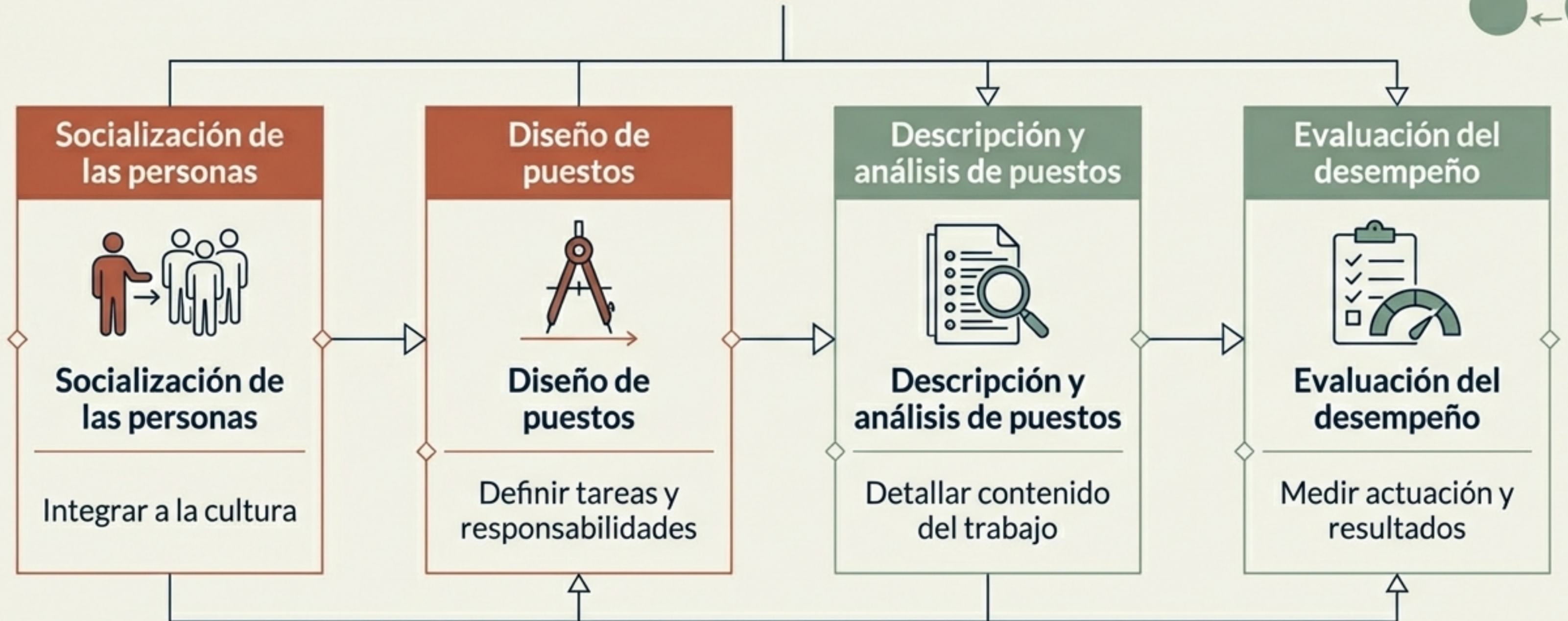
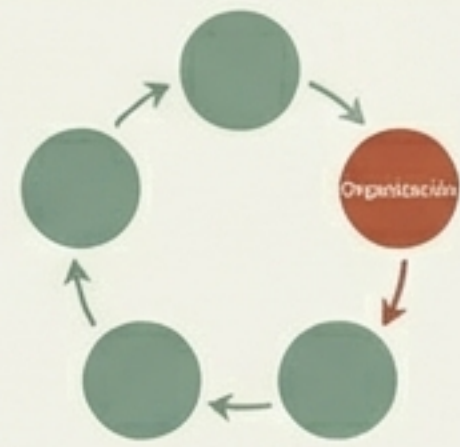
Estos procesos están íntimamente interrelacionados e interdependientes. Cualquier cambio en uno afecta a los demás.

1. Subsistema de Integración de Recursos Humanos



Objetivo: ¿Quiénes trabajarán en la organización?
Es la puerta de entrada que abastece de talento.

2. Subsistema de Organización de Recursos Humanos



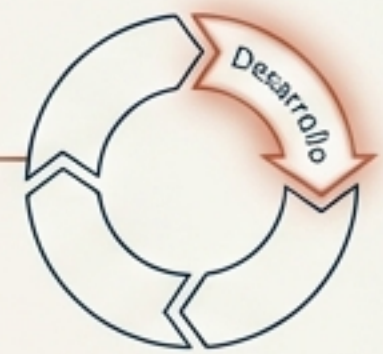
Objetivo: ¿Qué harán las personas en la organización?
Estructura las funciones para garantizar la eficiencia.

3. Subsistema de Retención de Recursos Humanos



Objetivo: ¿Cómo conservar a las personas?
Mantiene la satisfacción y la motivación a largo plazo.

4. Subsistema de Desarrollo de Recursos Humanos



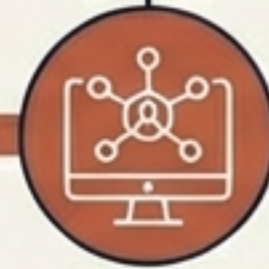
Objetivo: ¿Cómo preparar a las personas? Aumenta las capacidades y asegura la competitividad futura.

5. Subsistema de Auditoría de Recursos Humanos



Banco de datos

Sistemas de información
administrativa



Sistemas de información de RH

Datos para la toma
de decisiones

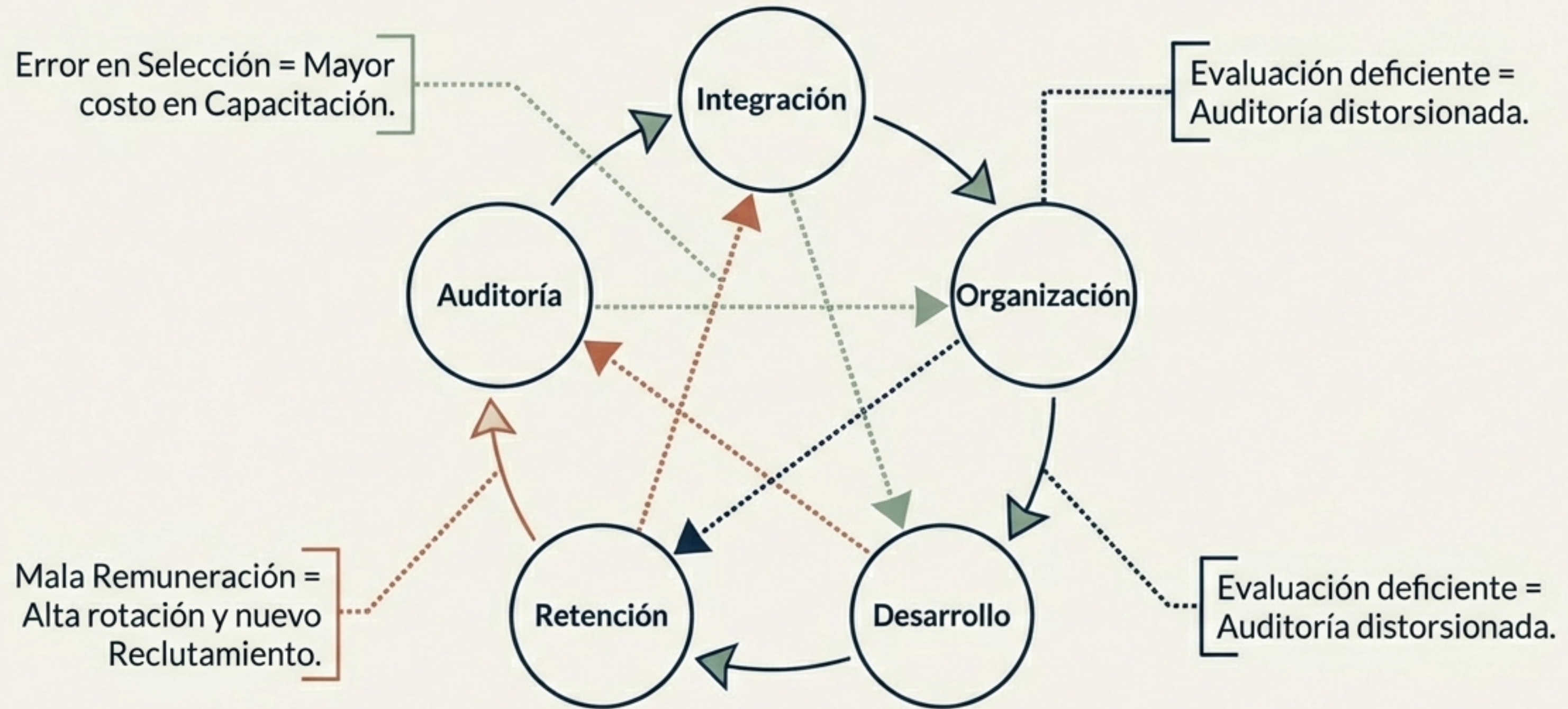


Controles y auditoría

Análisis de constancia,
productividad y equilibrio social

Objetivo: ¿Cómo saber lo que hacen las personas? Monitoreo y análisis para la mejora continua.

La Interacción Dinámica (El Efecto Dominó)



Los cinco subsistemas son contingentes y situacionales. No se puede tocar uno sin afectar a los demás.

Del 'Micro' al 'Macro' Enfoque: Un Continuum



“El objetivo es desplazar la gestión del extremo operativo al estratégico.”

Políticas de Recursos Humanos

Reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar objetivos.



Políticas de Integración

Dónde reclutar, criterios de selección.



Políticas de Organización

Requisitos intelectuales/físicos, criterios de evaluación.



Políticas de Retención

Criterios de remuneración, clima organizacional.



Políticas de Desarrollo

Diagnóstico y programación de formación.



Políticas de Auditoría

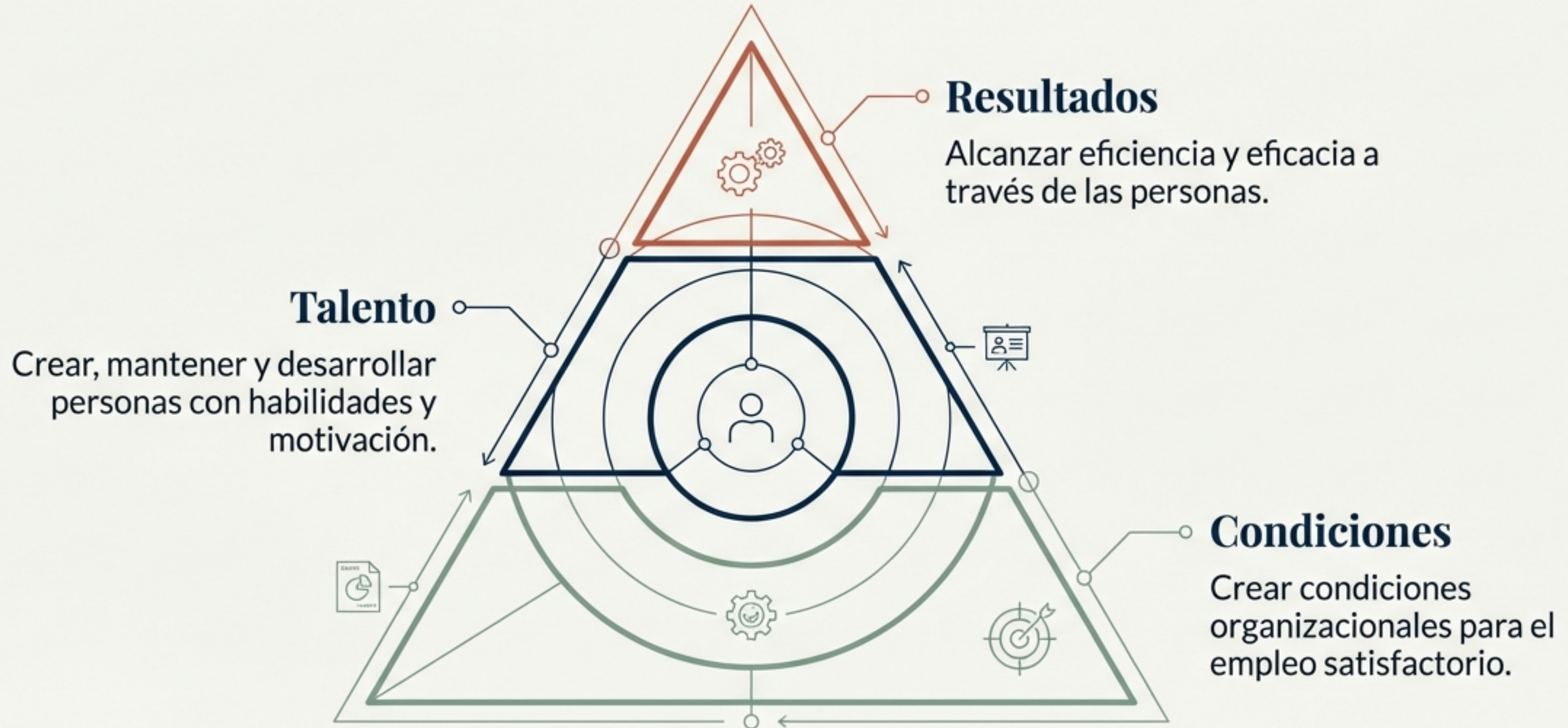
Mantenimiento del banco de datos, análisis cualitativo.



Guía de Acción

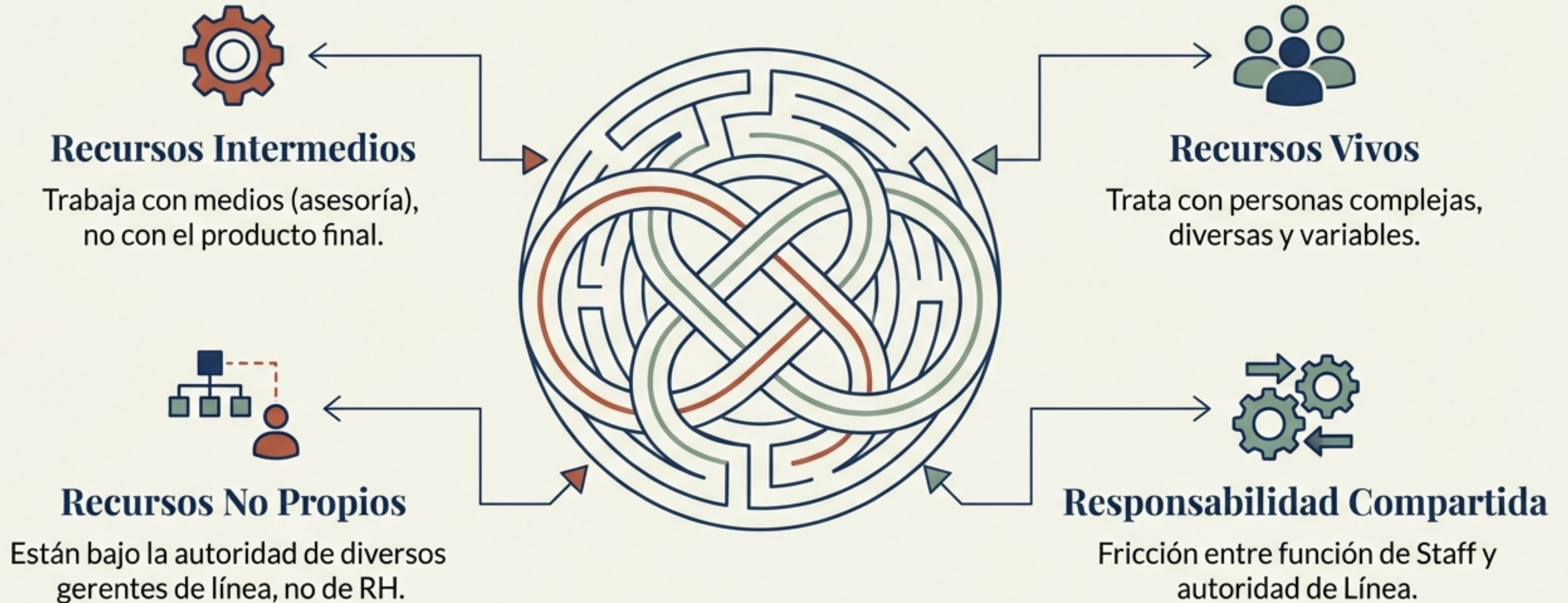
Los Objetivos Fundamentales de la ARH

La ARH no es un fin en sí mismo, sino un medio para alcanzar la eficacia organizacional.



Dificultades Inherentes a la ARH

La gestión del talento humano enfrenta complejidades únicas.



Conclusión: El Valor Estratégico

- Hemos pasado de ver a las personas como 'Mano de Obra' a verlas como 'Socios'.
- La ARH moderna opera en un sistema abierto, dinámico e integrado.

“Transformar la ARH de un centro de gastos burocráticos a un centro de ganancias estratégicas depende de la correcta integración de los 5 subsistemas.”

