

Áreas Comprendidas en la Función

> **Vicepresidente de Recursos Humanos o Director de Relaciones Industriales**

Dentro del organigrama arriba ilustrado identificamos claramente que este depende directamente del presidente o dueño de la empresa, su comunicación es directa y por tanto, su función radica en establecer los fundamentos (políticas, lineamientos, procesos y sistemas de comunicación interna) y los posibles desafíos que afecten la relación del recurso humano de la empresa y así poder contribuir a la mejora continua de una manera eficiente y eficaz. Otra de sus tareas es establecer un código de ética laboral dentro de la organización. En cuanto a los desafíos, el Director de Relaciones Industriales enfrenta numerosos desafíos como la creciente internacionalización de la actividad económica, el incremento en la competencia entre diversas corporaciones y las presiones que ejercen determinados sectores oficiales. Así mismo, debe estructurar de manera lógica y coherente todas las tareas de responsabilidad, autoridad y comunicación interna relacionadas con el personal para que alcancen sus metas y apoyen de forma adecuada las labores de los gerentes operativos.

> **Reclutamiento y selección**

La eficiencia y eficacia de esta área comprendida dentro del departamento de recursos humanos requiere una adecuada base de información en relación a cada puesto de la empresa; de esta manera, los especialistas pueden asesorar a los gerentes operativos de la empresa en el proceso de diseño de puestos de su área de operación, también les ayudan a delimitar el alcance del puesto y a encontrar maneras de hacer que esos puestos sean más productivos y satisfactorios. Sin esta información (insumos), los integrantes del área enfrentan una gran limitante para cumplir con sus responsabilidades. Otro de los insumos es contar con las estimaciones de las necesidades de capital humanos a mediano y largo plazos lo que permite a los gerentes operativos y al departamento de relaciones industriales tomar una posición proactiva en el proceso de reclutamiento y selección de los nuevos trabajadores.

Áreas Comprendidas en la Función

> Capacitación, Desarrollo y Evaluación

Los nuevos empleados inician con el programa de inducción tanto de la empresa como de su puesto; este tiene como objetivo dar a conocer las políticas y procedimientos de la compañía y del puesto para el cual fueron contratados. Posterior a ello, se lleva a cabo la detección de necesidades de capacitación y desarrollo (insumo) en base a esto, se recibe la capacitación requerida para ser más productivo. Otra tarea importante es la de cubrir vacantes de muchos puestos mediante promociones internas. El objetivo de esta área es contar con personal altamente calificado y productivo consolidando así una fuerza de trabajo eficaz. Otra información que se utiliza en esta área es a través de la evaluación del desempeño para identificar aspectos a corregir.

> Conservación y Retiro (Compensación y prestaciones)

Esta área es la responsable de mantener una fuerza de trabajo efectiva dentro de la organización, para ello debe establecer compensaciones moderadas y justas como retribución a los empleados por su aportación productiva en la empresa; que dichos sueldos y salarios estén de acuerdo a su entorno; asegurarse de proteger a los trabajadores de los riesgos de su labor mediante los programas de salud y seguridad, dando cumplimiento con todas de las disposiciones legales, proporcionar instalaciones dignas y seguras, proporcionar las prestaciones mínimas de ley y las otorgadas y pactadas dentro de la empresa. Establecer y mantener mecanismos de comunicación que brinden información oportuna y veraz a todos los integrantes de la organización. Establecer incentivos, compensaciones extraordinarias como retribución al incremento en la producción y/o propuestas de mejoras al desempeño. Todo esto garantiza tener trabajadores motivados, satisfechos y orgullosos de pertenecer a dicha organización.

Esta área se encarga de dar solución a problemas individuales y/o grupales, a fricciones interpersonales estableciendo y aplicando las medidas correctivas y/o disciplinarias para cada caso. Dar asesoría a los gerentes operativos para solucionar conflictos internos y específicos del área de operación a su cargo.

El departamento de capital humano necesita evaluar su función de forma periódica, por lo que debe programar auditorías para determinar su desempeño e identificar mejores formas de servir a la organización.

Áreas Comprendidas en la Función

Referencias:

Werther W., D. K. (2008). Administración de recursos humanos (6ª edición ed.). México, DF: Mc Graw Hill.
Rodríguez M. (2014) Áreas comprendidas en la función.