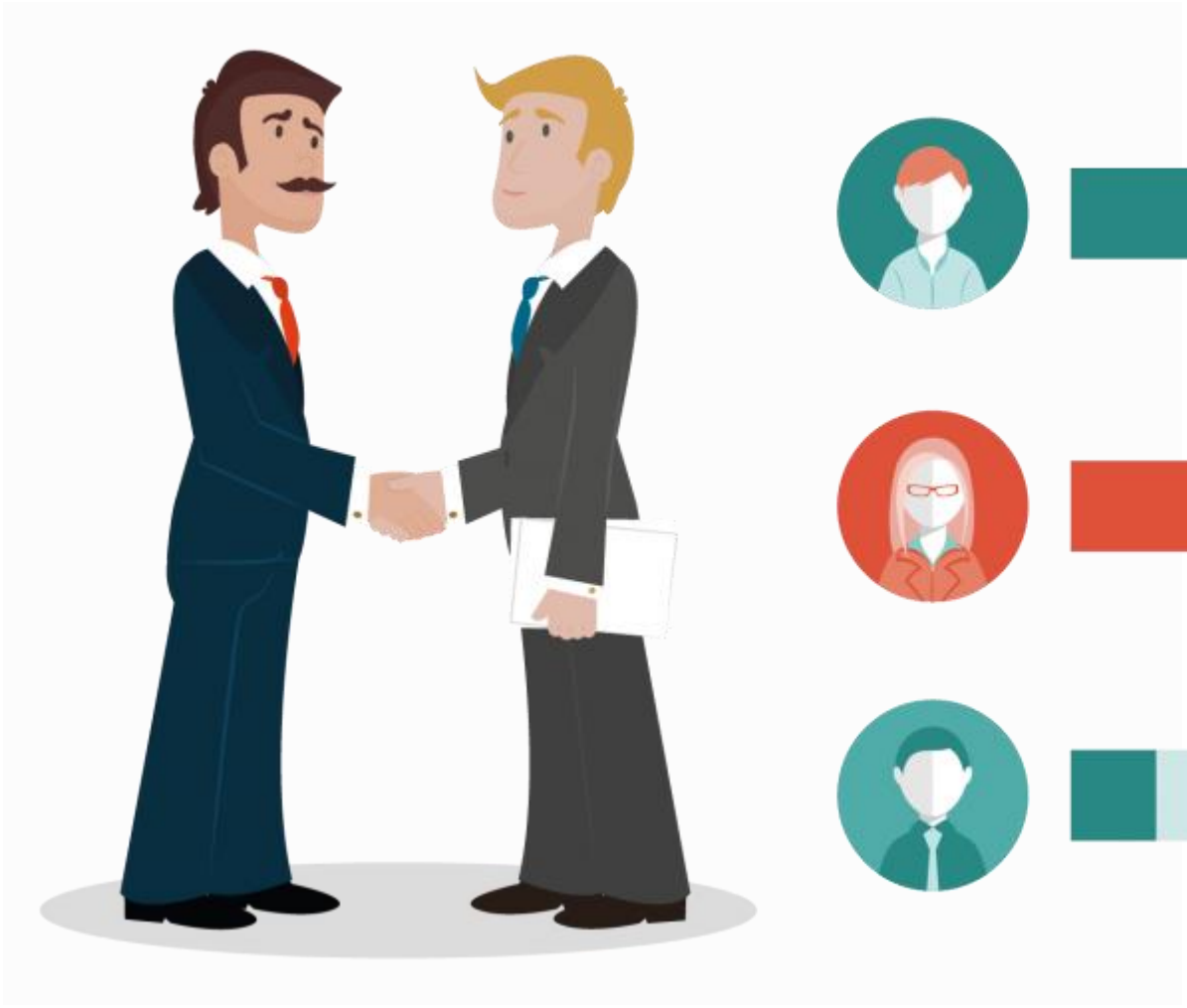
Diagnóstico de la Gestión de RRHH

Es un proceso que permite conocer la situación real del área de recursos humanos de una organización en un momento dado, para descubrir problemas y áreas de oportunidad, con el fin de corregir los primeros y aprovechar las segundas.

Para ello se utilizan diversidad de herramientas, dependiendo de la profundidad deseada, de las variables que se quieren investigar, de los recursos disponibles y de los grupos o niveles específicos entre los que se van a aplicar.

Beneficios

- Propone la eficiencia de la gestión del recurso humano en las empresas a través del desarrollo del personal.
- Genera valor añadido y competitividad en las empresas, tomando como base el desempeño y desarrollo del capital humano.
- Valora la gestión del capital humano como elemento clave en la filosofía de las organizaciones.



El talento humano de una empresa es considerada la pieza clave para lograr los objetivos de la misma. Señalar que ese talento debe estar comprometido y motivado para llegar al éxito. Hoy en día muchas empresas cometen algunos errores obviando esta situación, muchos empleados se sienten desmotivados y no sienten ningún tipo de compromiso con la empresa. Es un punto que analizar y entrar en acción, ¿en qué sentido? Que no debemos solo centrarnos en como empresarios queremos lograr sin pensar en nuestro talento. Implementar técnicas de motivación y así lograr que los trabajadores se comprometan con las políticas, los objetivos de la empresa.

Existen muchas técnicas y estrategias prácticas para motivar a un trabajador, para lograr que este se sienta a gusto con las funciones desempeñadas en su puesto de trabajo. A veces nos perdemos en el tiempo y solo vemos a veces lo negativo. Mi experiencia laboral me ha hecho entender muchas cosas y poner en práctica otras, ¿por qué un empleado se desmotiva? ¿Cuáles son las razones que lo llevan a sentirse de esa manera? ¿Por qué no sentirse comprometidos con la gestión en su empresa? Todas estas preguntas tienen respuestas claras y precisas, el trabajo en conjunto, el trabajo en equipo es vital para lograr el desarrollo empresarial tan buscado por los que se dedican a ello. El talento y la empresa van de la mano porque combinan sus esfuerzos, por medio al trabajo en conjunto con la finalidad de lograr los objetivos propuestos.

Es importante implementar técnicas de motivación en la empresa, implica la clave de éxito para las empresas modernas, porque un talento desmotivado nos llevaría al fracaso o que nuestro proyecto quede rezagado. Hoy en día podemos trabajar en ello y evitar a toda costa que nuestro personal de trabajo se encuentre desmotivado y falto de compromiso. Señalo las siguientes técnicas de motivación empresarial, que considero como importantes para el desarrollo de una empresa.

La relación existente entre el empleado y la empresa. Que exista un vínculo entre si y que el empleado con la empresa, por medio a la conexión emocional.

El reconocimiento en el área laboral. Es relevante e importante que el empleado sea reconocido no solo pecuniariamente sino también en todo lo que realiza y el aporte que este le da a la empresa. Los jefes deben ser honestos y reconocer cuando un empleado realiza sus tareas bien y hacerle notar cuando está bien no solo cuando este mal.

Oportunidades de trabajo atractivas. Que de alguna manera el empleado se sienta motivado a emprender un nuevo proyecto dentro de la empresa, lo que conlleva a que se sienta satisfecho. Así que crear un vínculo entre la empresa y el empleado.

Mejorar las condiciones de trabajo. Tener las herramientas adecuadas para realizar la jornada de trabajo.

La formación y el desarrollo profesional. Que son motivadores para lograr ascensos y mejorar la posición dentro de la empresa. Ayuda a mejorar la calidad, hacer las cosas mejores.

Participación activa del empleado. Que tenga control de las tareas asignadas y permitir el desarrollo dentro de las mismas dentro de lo posible.

Tener en cuenta que para evitar que nuestro talento humano se desmotiven, debemos implementar técnicas para motivar, evitar que se desmotiven, que no se sientan parte de la empresa, que son uno más dentro de la misma. Vamos a implementar cada día todas estas técnicas para lograr que los trabajadores se sientan comprometidos, a gusto y motivados en cada una de las unidades donde desempeñan sus funciones.

Motivar es fundamental para llegar al éxito empresarial, aunque muchos directivos o jefes no han tomado en cuenta la importancia de todo esto, se debe tener en cuenta el factor humano en la actividad empresarial. Lo que logramos cuando nuestro factor

humano es motivado es que los mismos se comprometan con la empresa para lograr su éxito, es decir, trabajan motivados y comprometidos para que éste se logre.

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

CENTRO COMERCIO Y SERVICIOS- CAUCA

Taller # 1

INTRODUCCION

El Recurso más

importante en una organización es el humano, por consiguiente, la Administración de Empresas con su área gerencia del Talento humano, investiga y comparte técnicas y herramientas de aplicación para que el recurso humano sea gerenciado de forma óptima por parte de los empleadores. Una herramienta de suprema importancia es la elaboración de diagnóstico del área de recursos humanos, con este ejercicio se conocen las debilidades y falencias del personal con el fin de formular un plan de mejora, de igual

forma se conocen las fortalezas que presenta el personal con el fin de sostenerlas para bien del cliente interno, y la organización.

La planeación estratégica es un modelo administrativo que con el direccionamiento administrativo encamina a formular un diagnostico del recurso humano, no obstante que el cliente interno debe conocer y compenetrarse con la Visión, Misión, Valores corporativos de la organización.

TALLER

1. A continuación, encontrara la definición de misión, visión, valores corporativos, planeación estratégica; paso seguido el Aprendiz escogerá una empresa que le guste, o un emprendimiento que tenga en mente, y la formulara la Misión, Visión, valores corporativos.
2. Con base a los valores corporativos, imagínese un personaje de nombre Juan, y enuncie como es el actuar diario de juan en la empresa, y en su diario vivir.

MISION

Cada organización es única por sus principios, sus valores, su misión, la filosofía de sus dueños, los colaboradores y los grupos con los que interactúa en el mercado son para todos diferentes. Esta diferencia se refleja precisamente en la definición, en el propósito de la organización, el cual se operacionaliza en la visión.

La misión es entonces, la formulación de los principios de una organización que la distingue de otros negocios en cuanto al cubrimiento de sus operaciones, sus productos, los mercados y el talento humano que soporta el logro de estos propósitos

En términos generales, la misión de una organización responde a las siguientes preguntas:

-Para que existe la organización, cuál es su negocio

Cuales son sus objetivos

Cuáles son sus clientes

Cuáles son sus prioridades

Cuales son sus derechos frente a los colaboradores

Cual es su responsabilidad social.

VISION

LA VISION CORPORATIVA ES UN CONJUNTO DE IDEAS GENERALES, algunas de ellas abstractas, que quieren desarrollarse en el futuro, la visión no se define en términos numéricos la define la alta dirección de la compañía, debe ser amplia, inspiradora y futurista, ,conocida por todos e integrada al equipo gerencial, tiene que ser dinamizada por lideres para su cabal realización .Cuando Toyota escogió ser la empresa de automóviles mas grande del mundo, cuando la empresa de teléfonos francesa escogió ser la mejor de Europa, cuando el banco BOD definido ser uno de los primeros de Venezuela en participación, rentabilidad, y servicio al cliente, estaban estableciendo su visión.

VALORES CORPORATIVOS.

La misión, visión, y los objetivos corporativos de una empresa se soportan en un conjunto de principios, creencias o valores, que una organización profesa.

Los valores son un marco de referencia axiológico, que inspire y regule la vida de una organización.

Existen unos principios y valores superiores en una sociedad y en los individuos, en los campos técnicos, estéticos, social, político y religioso, estos son los que guían la dinámica de una sociedad y de los hombres como individuos.

A nivel empresarial, los valores también tienen que existir y operacionalizarse en la practica, de manera que se conviertan en parte integral del sistema de creencias.

En su libro En busca de la excelencia de, Peter y waterman (nueva York 1982)identifica siete creencias dominantes.

-Creencia en ser el mejor

-Creencia en los detalles de la ejecución

}-Creencia en la importancia de las personas como individuos

-Creencia en que la mayoría de los miembros de una organización deben ser innovadores, y como colorario predisposición de ayudarlos en fracaso.

- Creencia en la importancia de la informalidad para mejorar la comunicación.

Creencia explicita y reconocimiento de la importancia del crecimiento económico y de las unidades.