

Fundamentos de la gestión internacional de recursos humanos

**La estrategia básica para optimizar
el desempeño de las organizaciones
multinacionales**

Autora:

Dr Eny Lestari Widarni

STIE Jaya Negara Tamansiswa Malang,Indonesia

Suryaning Bawono,S.E.M.Si

STIE Jaya Negara Tamansiswa Malang,Indonesia



Triple Nine Communication
Singapore

©Eny Lestari Widarni y Suryaning Bawono

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, almacenada en un sistema de recuperación o transmitida en cualquier forma o por cualquier medio, electrónico, mecánico o fotocopiado, grabación o de otro modo sin el permiso previo del editor.

Publicado por :



Triple Nine Communication Press
No 7 Temasek Boulevard#12-07
Suntec Tower One
Singapore, 038987
Singapore

**DISCURSO DE APERTURA
PRESIDENTE DE YAYASAN
MAJU JAYA NEGARA**

Alhamdulillah, agradecimiento a Allah SWT, arriba La publicación del libro “Fundamentos de la gestión internacional de recursos humanos” Publicado por Triple Nine Communication escrito por el Dr. Eny Lestari Widarni, MM y Suryaning Bawono, S.E.M.Si. en el Instituto de la Facultad de Ciencias Económicas Jaya Negara Tamansiswa Malang que insha Allah es muy útil para las necesidades de estudiantes y alumnas en el seguimiento del Estudio del Proceso de Aprendizaje en el Campus STIE Jaya Negara Tamansiswa Malang.

Este libro analiza aspectos interesantes sobre la evaluación del desempeño, incluido el alcance espacial, las etapas del capital humano y la aplicación en la gestión, así como los métodos que existen en el capital ventajoso de los seres humanos.

Que Allah haga de este libro una Jariah benéfica para el autor, y que también haga que la ciencia perdone más bendiciones para todos nosotros Aamiin.

Malang, 03 de diciembre de 2020
Presidente de la Fundación Maju
Jaya Negara
Drs. Purnomo Adji, M.Pd

DISCURSO DE APERTURA COMITÉ GENERAL DE LA ASAMBLEA ESTUDIANTIL UNIDA

Agradecimiento por la presencia de Allah SWT, por la publicación del libro “Fundamentos de la gestión internacional de recursos humanos” publicado por Janega Press escrito por la Dra. Eny Lestari Widarni, MM y Suryaning Bawono, S.E.M.Si. en STIE Jaya Negara Tamansiswa Malang que es muy útil en el mundo de la educación. Donde la educación es el aprendizaje, los conocimientos, las habilidades y los hábitos de un grupo a través de la docencia, la formación o la investigación.

Este libro analiza muchas cosas sobre la educación y las aplicaciones en el campo del capital humano que son muy útiles en la calidad de los recursos humanos.

La esperanza es que este libro sea una motivación para mejorar la auto-calidad y la caridad para el autor, así como para hacer conocimiento que es útil y bendecido para todos nosotros.
Aamiin.

Malang, 03 de diciembre de 2020
Registrador General del Consejo
Supremo La Unión Tamansiswa
Ki.DR.Saur Panjaitan XIII, MM.

PREFACIO

Alabanza y gratitud, siempre oramos a la presencia del Dios Todopoderoso por la abundancia de Su gracia y guía para que podamos terminar de compilar este libro. Junto con las demandas de la comunidad sobre la importancia de la información y la educación, especialmente sobre los Fundamentos de la Gestión Internacional de Recursos Humanos, es el principal objetivo de este libro.

El propósito de este libro es desarrollar la próxima edición del libro y ser una referencia para el público, los profesionales y los académicos. Este libro contiene todos los aspectos relacionados con el capital humano y el entorno organizacional.

Básicamente, la preparación de este libro es también un discurso para que siempre aprendamos y tengamos una visión optimista de mirar hacia

adelante que siempre hay una manera de lograr el éxito utilizando el capital humano adecuado.

Sin olvidar que también expresamos nuestra gratitud porque es posible que no hubiéramos podido completar este libro sin la ayuda de varias partes. La esperanza es que este libro sobre capital humano beneficie a la comunidad y se convierta en una referencia para la comunidad en el desarrollo de sus capacidades de capital humano. Ningún ser humano es perfecto y Su creación, ningún marfil no está agrietado; Agradecemos todos los comentarios, críticas, sugerencias y mensajes que puedan ayudarnos a mejorar en la publicación de la próxima edición del libro.

Malang, 03 de diciembre de 2020

Autora

Dra. Eny Lestari Widarni, SE, MM

Tabla de contenido

DISCURSO DE APERTURA	
PREFACIO	
Parte 1: aspectos básicos de la gestión internacional de recursos humanos	1
Capítulo 1 Gestión internacional de recursos humanos	1
1.1. Diversidad cultural	26
1.2. Política internacional de recursos humanos	29
Capítulo 2 Fundamentos de la gestión de recursos humanos	33
2.1. Sistema de recursos humanos	46
2.2. Los objetivos de la gestión de recursos humanos	83
Capítulo 3 Gestión de expatriados	110
Capítulo 4 Gestión de recursos humanos y gestión de personal	140
Capítulo 5 El concepto de estrategia Gestión de recursos humanos	146
5.1. Enfoques estratégicos de la gestión de recursos humanos	153
Capítulo 6 Impactos de los recursos humanos en el desempeño organizacional	161
Bibliography	

Parte 1

**Lo básico de la gestión
internacional de recursos
humanos**

Capítulo 1

Gestión internacional de recursos humanos

Una organización obtiene una ventaja competitiva si tiene un grupo de empleados eficiente (Hacioglu, 2019). Además, sabemos que un gran número de organizaciones gestionan sus negocios a través de las fronteras nacionales. Por tanto, existe una necesidad creciente de gestionar empleados globales. La gestión eficaz de los empleados a nivel mundial es un factor clave para el

éxito o el fracaso de las empresas internacionales. Obtener, capacitar y retener empleados para organizaciones globales es un desafío en sí mismo. La Gestión de Recursos Humanos Internacional juega un papel vital en términos de gestión de empleados que se encuentran en diferentes ubicaciones geográficas y países.

La gestión de recursos humanos funcionalmente internacional tiene la misma función que la gestión de recursos humanos en general. La

gestión internacional de recursos humanos juega un papel en la satisfacción de las necesidades humanas de las organizaciones a nivel internacional, incluido el reclutamiento, la selección, el reclutamiento de empleados, la colocación, la capacitación y el desarrollo, la recopilación de datos, la nómina hasta el despido, etc. La Gestión Estratégica de Recursos Humanos Internacionales está estrechamente relacionada con la estrategia empresarial de una organización.

La gestión de recursos humanos es como los recursos humanos en general. Es solo que la gestión de recursos humanos internacional funciona para empresas u organizaciones multinacionales, por lo que tiene sus propios desafíos para llevar a cabo toda la gama de funciones de gestión de recursos humanos a nivel mundial. Se puede interpretar que la gestión de recursos humanos es la gestión de recursos humanos que garantiza una organización o empresa multinacional donde toda la gestión de recursos humanos

gestionada puede funcionar bien y garantizar que todos los objetivos organizacionales que se aplican internacionalmente se pueden lograr.

En el escenario empresarial actual, hay más organizaciones que hacen negocios fuera de las fronteras nacionales. Las diferencias en el entorno organizacional entre países han llevado a definir y desarrollar personal y prácticas internacionales de recursos humanos. En un escenario global, es importante aprender sobre

contratación de recursos humanos, desarrollo de personal, compensación y evaluaciones de recursos humanos para una mejor utilización de las personas.

International Human Resource Management gestiona los recursos humanos a nivel internacional o en más de dos países dentro de una empresa u organización. Implica actividades en al menos dos países.

El hecho de que el éxito de las empresas y el comercio depende

de las habilidades y la calidad de los recursos humanos y de la eficacia con la que se gestionan y utilizan estos recursos a nivel internacional.

La gestión de recursos humanos internacional con un nivel internacional, por supuesto, tiene diferentes desafíos a la gestión de recursos humanos que se encuentran solo en una zona de un determinado país o se le llama gestión de recursos humanos domésticos. La gestión de recursos humanos internacional ciertamente

enfrenta los desafíos de la gestión de recursos humanos que son más completos que la gestión de recursos humanos nacionales.

Sin duda, la gestión de recursos humanos es la tarea más desafiante para cualquier gerente y departamento de recursos humanos. Una economía basada en el conocimiento y los trabajadores del conocimiento significan que hay mucho en juego cuando se trata de gestionar personas. La internacionalización presenta desafíos y problemas

adicionales en la gestión de empleados.

La complejidad es mucho mayor y el problema a menudo es complicado porque la expatriación a menudo significa también la reubicación de la familia del empleado. Las áreas de enfoque prioritario de recursos humanos también cambian junto con la etapa de internacionalización.

Al mismo tiempo, el enfoque de gestión de recursos de Himan debe ser lo suficientemente flexible

como para permitir diferencias aparentes en las políticas y prácticas de recursos humanos. Las diferencias culturales son, por supuesto, la causa de las diferentes formas de motivar a otros en diferentes culturas a nivel internacional.

La Gestión Internacional de Recursos Humanos (IHRM) es la gestión de recursos humanos a nivel internacional (Özbilgin & Groutsis, 2014). Lo mismo ocurre con los recursos humanos en general. La gestión de recursos

humanos internacional lleva a cabo funciones de recursos humanos que incluyen reclutamiento, selección, colocación, capacitación y desarrollo, y nómina hasta el despido. Sin embargo, a nivel internacional.

En la Gestión Internacional de Recursos Humanos hay actividades adicionales que no están necesariamente en la gestión de recursos humanos en general, a saber, gestión de expatriados, relaciones internacionales, etc.

Hay muchos factores a considerar en una economía multinacional al administrar los recursos humanos en diferentes países y regiones, como leyes tributarias, relaciones laborales, regulaciones laborales y diversidad cultural. Las economías multinacionales se enfrentan a la gestión de recursos humanos que traspasan fronteras internacionales. Con un nivel integral de relación, la gestión internacional de recursos humanos debe tener objetivos claros.

Hay cuatro variables contextuales principales porque las actividades de Gestión de Recursos Humanos en empresas globales son diferentes de las empresas nacionales; Por lo tanto, la Gestión Internacional de Recursos Humanos debe incluir diversidad cultural, diversidad de la fuerza laboral, diversidad lingüística y diversidad económica.

Cultural Diversity:

La cultura es una perspectiva y un conjunto de actividades que suele realizar alguien de su entorno. La

cultura es un aspecto importante a considerar en la gestión de recursos humanos internacionales. Debido a las diferencias culturales, debe gestionarse adecuadamente.

Diversidad en el trabajo:

La diversidad de la fuerza laboral en la gestión de los recursos humanos internacionales no solo proviene de las diferencias en la capacidad, sino que se crea a partir de trabajadores humanos que provienen de varios países del mundo, por lo que las diferencias y la diversidad del trabajo se

convierte en algo muy importante para ser gestionado correctamente.

Diversidad de idiomas:

El lenguaje es un medio de comunicación entre humanos. El inglés puede ser cooperación internacional. Sin embargo, no todo el mundo en este mundo entiende bien el inglés. Los gerentes de recursos humanos deben dominar no solo el inglés, sino también otros idiomas de apoyo utilizados por los recursos humanos que administran, como el

español, el mandarín y el árabe, que son los idiomas más utilizados en el mundo.

Diversidad económica:

La diversidad económica en el mundo tiene un impacto en la diversidad del costo de vida, lo que tiene un impacto en la determinación de la base de los salarios mínimos. Los salarios que son iguales y distribuidos uniformemente en todo el mundo no son necesariamente justos porque el costo de vida en todo el mundo es variado y variado.

La aplicación de salarios estándar debe ajustarse a las necesidades de los propios recursos humanos y a la capacidad de la empresa para pagar los recursos humanos. Los salarios son un sistema compasivo.

La diversidad que existe en el mundo exige que la gestión internacional de recursos humanos sea capaz de adaptarse a cada país o al recurso humano que gestiona. El análisis local o de campo debe estar bien informado al centro para

que el centro pueda analizar y tomar la decisión correcta para el análisis de cada región en los países ocupados por la sucursal de la empresa.

La estandarización y adecuación global a cada país en las sucursales de la empresa debe desarrollarse adecuadamente para no generar conflictos y problemas en el futuro. Todo debe estar bien preparado y bien planeado.

Otro desafío en la gestión global de recursos humanos es la

coordinación internacional, que incluye una amplia área de coordinación. La comunicación mediante tecnología de la información basada en Internet puede ser una solución. Sin embargo, en lugares remotos donde el acceso a Internet es difícil de encontrar, es un desafío.

Las empresas deben adaptarse a cada país que ocupan como lugar operativo de la empresa. Al final, las empresas multinacionales tienen una estandarización global flexible y pueden adaptarse a los

países donde opera la empresa siguiendo el estándar central como base para la adopción.

La descentralización de la gestión en cada país es normal para la gestión de los recursos humanos internacionales. Sin embargo, todavía se basa en políticas y estrategias centrales. Tener una subsidiaria en cada país es normal como función de adaptación en países donde la empresa opera como una unidad independiente que se enfoca en administrar las operaciones de la empresa en el

país donde opera la subsidiaria y crece en tamaño para que la subsidiaria no sea una sucursal de un empresa controlada centralmente, sino su propia entidad que es totalmente independiente pero propiedad de la empresa matriz.

En general, las estructuras corporativas multinacionales tienen una base geográfica y adoptan la forma de sucursales de la empresa según la zona geográfica donde opera la empresa. Hay una oficina central con varias

sucursales en varios países y regiones del país. La estructura geográfica permite a las empresas construir oficinas más pequeñas con operaciones estándar adoptando operaciones de oficina central estándar.

Además de tener una base geográfica, el desarrollo de una estructura organizativa multinacional puede basarse en el producto, donde cada producto tiene su propia oficina y su propia estructura basada en las calificaciones requeridas para el

producto que se produce. De modo que esta estructura basada en productos ya no se basa en la ubicación geográfica, sino en las necesidades de producción del producto que se produce. Generalmente, las empresas con esta estructura libre de productos tienen una variedad de productos.

Casi similar a la estructura geográfica, la estructura de la división internacional tiende a ser las necesidades de las divisiones organizacionales para llevar a cabo las operaciones de la

empresa que pueden estar ubicadas fuera del área geográfica de la oficina central. Esta estructura basada en divisiones es diferente de la estructura geográfica donde la estructura geográfica se basa en la adopción de la oficina central para las sucursales. La estructura de la división es más independiente al operar en cada región en función de las necesidades de la división.

La estructura organizacional matricial es una adopción de más de una estructura organizacional

básica que se adapta a las necesidades de la organización que se enfoca en la eficiencia y efectividad de la estructura organizacional que la organización necesita.

La estructura organizativa matricial se centra en la integración global que combina dos o más estructuras organizativas en la integración del trabajo y la comunicación global en todas las empresas subsidiarias del mundo. Esta estructura matricial no tiene reglas estándar,

solo se enfoca en la eficiencia y efectividad de las operaciones de la organización de acuerdo con la diversidad de la fuerza laboral y la diversidad cultural.

1.1. Diversidad cultural

La diversidad cultural es natural y debe respetarse. Todas las razas y grupos étnicos deben ser respetados por la desigualdad como seres humanos. Por supuesto, las diferencias culturales no significan crear hostilidad, sino que conducen al respeto mutuo y al conocimiento mutuo.

La cultura es algo que nace de los hábitos cotidianos en un entorno donde los humanos conviven con la comunidad. La cultura proporciona una perspectiva y comprensión de la vida.

La diversidad forma una característica y unicidad de cada ser humano para que pueda construir una colaboración única en la diversidad. El mundo moderno configura la migración de la población en todo el mundo, de modo que hay muchos

movimientos de población y matrimonios interraciales. Esto hace que la diversidad cultural sea importante. No solo en el trabajo. Pero también en un entorno social cotidiano.

La diversidad anima a los humanos a conocerse y entenderse unos a otros para formar una unidad en la diversidad. Además, la diversidad cultural nos ayuda a reconocer y respetar la forma de vida de cada persona que puede ser diferente. Para que al interactuar con otros, se pueda

construir un sentido de confianza, respeto y comprensión en todas las culturas. Además, la diversidad puede ser un impulsor del desempeño organizacional con integración global en cada una de las singularidades de cada.

1.2. Política internacional de recursos humanos

Las empresas que operan a nivel internacional requieren políticas generales para llevar a cabo sus actividades en todo el mundo (Mikler, 2013). La política general que se haga debe poder adaptarse

a la diversidad de culturas y condiciones de campo de cada país que no son necesariamente las mismas. Una política internacional eficaz de recursos humanos debe poder motivar a los empleados a aceptar asignaciones internacionales. Las asignaciones internacionales deben tener en cuenta los cambios en el costo de vida en la vida de los empleados que son asignados al extranjero y los cambios en las condiciones financieras y económicas, por lo que se necesitan políticas para regular esto.

Las políticas internacionales de recursos humanos también deben adaptarse a las leyes laborales porque las leyes laborales de cada país son diferentes. En la gestión internacional de recursos humanos, es necesario determinar el objetivo principal de la gestión internacional de recursos humanos, a saber, el correcto funcionamiento de todas las funciones de recursos humanos en todas las ramas de la empresa en todo el mundo.

Las políticas internacionales de gestión de recursos humanos deben ser aceptables y colaborar con subsidiarias o subsidiarias en otros países para que la colaboración entre el centro y las sucursales pueda ocurrir para ganar la competencia en el área de la sucursal.

Capítulo 2

Fundamentos de la gestión de recursos humanos

Recursos humanos es un término para las personas que trabajan como empleados en una organización y forman parte del personal total que trabaja en una empresa u organización (Stewart & Brown, 2020).

Los recursos humanos son personas de toda la plantilla de la empresa que aportan talento, habilidades, tiempo, pensamiento

y energía a cambio de una compensación en forma de sueldos, salarios y prestaciones con una cantidad o cantidad de dinero en función del aporte que se entregue.

El departamento de recursos humanos es un departamento al que se le otorga la autoridad para administrar los recursos humanos dentro de una empresa u organización. El departamento de recursos humanos es el encargado de reclutar, motivar, capacitar, desarrollar y mantener los recursos

humanos propiedad de la organización o empresa.

La gestión de recursos humanos tiene la autoridad para desarrollar empleados o recursos humanos dentro de una organización o empresa, incluida la gestión del talento. La gestión de recursos humanos tiene la autoridad y la responsabilidad de desarrollar recursos humanos, incluido el capital humano propiedad de los empleados o los recursos humanos dentro de la organización o empresa y su supervisión.

La gobernanza de los recursos humanos es el proceso de contratar personas, capacitar, compensar, desarrollar políticas relacionadas con los empleados y desarrollarlas y mantenerlas.

El objetivo de la gestión de recursos humanos es capacitar a las personas que trabajan para la empresa para que trabajen de manera eficaz. El Departamento de Recursos Humanos gestiona al menos lo siguiente:

1. Compensaciones y beneficios para los empleados

- 2.Reclutar y contratar empleados
- 3.Organización y orientación al empleado
- 4.Gestión del desempeño de los empleados
- 5.Formación de empleados
- 6.Desarrollo organizacional y cultura

Cada área administrada por el departamento de recursos humanos afecta el nivel de satisfacción laboral de los empleados y afecta su desempeño. La gestión de cada parte de los recursos humanos determina en última instancia el éxito de la

organización en el logro de los objetivos organizativos establecidos.

Los recursos humanos que trabajan para las empresas, por supuesto, tienen motivos. Hay muchos motivos para que alguien esté dispuesto a trabajar para una empresa, incluido el motivo de ingresos, motivo de reconocimiento, motivo de autorrealización, motivo de placer.

El motivo de los ingresos es un motivo general para alguien

dispuesto a trabajar para una empresa. Al trabajar, alguien espera un ingreso después de la contribución dada.

El motivo de reconocimiento es el motivo de alguien que trabaja para la organización para obtener el reconocimiento de los demás. Varios otros motivos detrás de este motivo siguen a esto. Por ejemplo, el motivo de querer ser respetado por los demás para que pueda contribuir de forma óptima a ser reconocido y respetado por su grupo.

El motivo de autorrealización es casi similar al motivo de la confesión. El motivo de autorrealización es un motivo para satisfacer los propios deseos por lo que ha logrado hasta ahora. Para que al contribuir al máximo a la organización, esa persona se sienta satisfecha con los resultados de su trabajo y se sienta satisfecha porque ha dado lo mejor por otra persona u organización.

El motivo del placer es muy similar a la autorrealización. Sin embargo, las personas que

persiguen este placer están más enfocadas en el placer que sienten al contribuir con lo que están felices de hacer. Supongamos una persona a la que le gusta bucear y disfrutar de la belleza del mar. Está feliz de ser instructor de manejo porque al ser instructor de buceo, puede disfrutar de la belleza del mar como su hobby de forma gratuita y obtener ingresos adicionales. De modo que el motivo principal es un pasatiempo o placer.

A partir de estos motivos laborales se desprende que la compensación

que da una empresa u organización a sus recursos humanos no tiene por qué ser dinero. Brindar reconocimiento y trato favorable a los empleados no es una compensación material, incluidas las oportunidades de desarrollo profesional y de experiencia.

La contribución que hacen los seres humanos a una empresa u organización es una habilidad que la organización posee y necesita.

Las habilidades o la experiencia que poseen los recursos humanos se pueden mejorar mediante la formación y la educación. Estas habilidades o habilidades se pueden utilizar para contribuir a organizaciones o empresas de forma individual o en grupos.

Las habilidades o la experiencia que poseen los humanos también son seguidas por el conocimiento, los pensamientos, la energía y el tiempo de estos humanos para contribuir a la organización.

De modo que la recopilación de tiempo, energía, salud física y mental, pensamientos, conocimientos y habilidades, así como la innovación y la creatividad, es capital humano para hacer la mejor contribución a la organización llamada desempeño.

Entonces se puede decir que los recursos humanos son un conjunto de personas que están dispuestas a aportar a la organización o empresa a cambio de la compensación pactada entre la

persona y la organización o empresa.

Algo que ofrecen estas personas, que se llama recursos humanos, es capital humano. Donde el capital humano es el capital que es propiedad de un individuo para ofrecerlo a una organización o empresa para obtener la compensación que desea, ya sea en efectivo o material o no material.

Cuanto mayor o mejor es el capital humano que posee el individuo,

mayor es el poder de negociación que tiene. De modo que el capital es importante para los individuos como recurso humano.

2.1. Sistema de recursos humanos

Los recursos humanos tienen su propio sistema para contribuir a la organización o empresa. El sistema no puede separarse de los factores humanos que contribuyen o funcionan por sí mismos (Banfield & Kay, 2012).

En general, los seres humanos tienen dos elementos, a saber, elementos físicos y no físicos. Elementos físicos relacionados con el cuerpo y la salud física o corporal. Los elementos no físicos están relacionados con el alma o la psique, el conocimiento, la experiencia, la innovación, la creatividad y las relaciones con el prójimo (relaciones). El sistema de recursos humanos no puede separarse de estos dos elementos.

Para comprender los sistemas de recursos humanos, primero se

deben comprender los elementos de los recursos humanos. Partiendo de los elementos de la salud física. El manual Raga actúa como una manifestación física del ser humano y realiza actividades físicas o actividades como la elaboración de artesanías.

Hacer un trabajo artesanal, por ejemplo, hacer manualidades keramba. Además de los factores físicos necesarios para hacer la jaula, también se necesita conocimiento para hacer la jaula más experiencia y equipo para

hacer la jaula. Sin un cuerpo físico o humano para hacer la jaula, es difícil que el producto de la jaula se produzca con éxito.

Cuando el cuerpo está enfermo, no será fácil trabajar o trabajar o contribuir a la empresa. Por lo que la salud física es fundamental a tener en cuenta en la gestión de recursos humanos.

La salud física es un factor significativo en el desempeño de los recursos humanos. Debido a que la salud física afecta todas las

actividades laborales humanas, cuando se altera la salud física, también se altera la actividad física y, al final, el desempeño de los recursos humanos se verá afectado.

La salud física también afecta la salud emocional o mental y las relaciones humanas o sociales, que pueden ser fatales si la salud física no se cuida y mantiene adecuadamente.

La salud física es la salud del cuerpo o del cuerpo, que tiene un

efecto directo sobre los sentimientos y la actividad física humana. La salud física es un factor importante para garantizar que las actividades diarias de las personas no se vean afectadas. Cuando se altera la salud física, las actividades diarias también se verán interrumpidas.

La salud física es la salud más visible. La salud física debe mantenerse y mantenerse para reducir la posibilidad de enfermarse y acelerar el período de recuperación de la enfermedad.

La salud física se puede mantener con una dieta regular, un estilo de vida saludable, ejercicio regular y un sueño adecuado y de calidad.

La salud física consta de muchos componentes o factores que influyen. Estos son algunos factores importantes que afectan la salud física humana:

- Actividad física: incluye deportes, actividades que utilizan principalmente actividad física, como caminar o ir en bicicleta al trabajo.

- Dieta saludable: incluye una ingesta nutricional adecuada y equilibrada
- Alcohol y consumo de drogas: No reduzca el consumo de alcohol y drogas a menos que sea necesario y con las instrucciones del médico.
- Autocuidado: cuidarse como la limpieza, cuidar las pequeñas heridas que se pueden tratar de forma independiente y realizar actividades refrescantes para reducir el estrés
- Descanso y sueño: requiere descanso físico, por lo que se

necesita relajación para mantener la salud física y mental, incluido un sueño adecuado y de calidad.

Actividad física.

La actividad física se puede realizar en actividades diarias como ir en bicicleta al trabajo, caminar, limpiar la casa, jugar físicamente con la familia, hacer deportes medibles y estructurados, etc. Realizar actividades físicas en la vida diaria es muy importante para mantener la salud.

Dieta saludable.

Mantener la salud física requiere una ingesta nutricional sana y equilibrada. Estos nutrientes se obtienen al comer y beber, por lo que se necesitan alimentos saludables y nutritivos para mantener la salud física y beber suficiente agua para mantener las necesidades de líquidos corporales.

Consumo de alcohol y drogas.

En ocasiones es necesario el uso de alcohol en heridas externas, incluido el uso de desinfectantes.

También es necesario incluir el

uso de medicamentos en ciertos momentos y debe ser según las instrucciones del médico. El consumo descuidado y excesivo de alcohol y drogas tampoco es bueno para la salud.

Cuidados personales.

El cuidado personal es necesario para mantener la salud, como mantener la higiene personal y el medio ambiente y protegerse de niveles excesivos de estrés. La salud física y emocional o la salud mental están interconectadas y se

influyen entre sí, por lo que es necesario mantener ambas.

Descansa y duerme.

Los seres humanos necesitan descansar para recuperar la energía y otras necesidades de salud, incluida la salud mental. Se necesitan descanso y sueño adecuados para mantener la salud física humana.

Tener un cuerpo sano es ciertamente divertido y asegura que sus actividades diarias no se vean interrumpidas. Con un físico

sano, el rendimiento tampoco se ve comprometido. El dolor físico interferirá con las actividades diarias e interferirá con el desempeño humano. Mantener la salud es muy importante en la vida para reducir el riesgo de enfermarse.

Una dieta saludable puede aumentar la inmunidad, cumplir con la máxima nutrición y evitar los efectos nocivos de las sustancias alimentarias nocivas para la salud como los conservantes y otros aditivos

químicos que corren el riesgo de alterar la salud física a largo plazo.

Es muy importante realizar actividad física como ir en bicicleta al trabajo o simplemente dar un paseo o hacer ejercicio con regularidad. Al realizar esta actividad física se puede mantener la aptitud física y al mismo tiempo mantener la salud mental humana. Las pruebas de detección o las pruebas médicas son intentos de ver el potencial de enfermedades que pueden afectar la salud física. Es importante hacer esto para

anticipar el posible riesgo de que ocurra la enfermedad potencial. La detección temprana puede aumentar la anticipación para prevenir estos riesgos potenciales y prevenir el riesgo de enfermedad.

La salud física está estrechamente relacionada con la salud mental. La aparición de problemas graves de salud física puede interferir con la salud mental y viceversa, cuando se altera la salud mental de una persona, también puede tener

un impacto negativo en la salud física de una persona.

La salud física para realizar actividades productivas debe estar respaldada por la salud mental o la salud mental. La salud mental es muy diferente a la salud física.

La salud mental incluye la salud emocional, incluida la salud psicológica y social o la salud de las relaciones humanas. La salud mental puede afectar la forma en que las personas piensan, sienten y actúan.

La salud mental también afecta el manejo del nivel de estrés de una persona, así como la forma de comportarse y relacionarse con otras personas y afecta la forma de tomar decisiones y comportarse de manera saludable.

Las enfermedades mentales y los trastornos de salud mental o la mala salud mental no son lo mismo. La enfermedad mental se puede formar a partir de varios factores y períodos de vida que hacen que la enfermedad mental se presente en los seres humanos.

La salud mental afecta la mentalidad, los sentimientos y el comportamiento de una persona. Cuando está mentalmente sano, una persona puede pensar racionalmente, puede manejar sus sentimientos y puede actuar o comportarse racionalmente para poder realizar actividades y trabajar correctamente.

La salud mental puede afectar la vida diaria, incluso en las relaciones humanas, y la salud física humana, las acciones, el

comportamiento, etc. Los factores sociales y de la vida diaria, incluidas las relaciones interpersonales, así como los factores físicos, pueden contribuir a los trastornos de salud mental.

Mantener la salud mental es beneficioso para mantener la capacidad de disfrutar la vida. Mantener la salud mental requiere un equilibrio entre las actividades diarias, las responsabilidades y el cuidado físico y mental de uno mismo. Condiciones como el estrés, la depresión y la ansiedad

pueden afectar la salud mental e interferir con las actividades diarias de una persona.

La salud mental de los recursos humanos es esencial para apoyar el desempeño de los recursos humanos para mejorar el desempeño en la contribución a la organización.

Los factores de apoyo que no se pueden separar en el sistema de recursos humanos son el conocimiento, las habilidades, la innovación y la creatividad.

El conocimiento humano que hace que los humanos tengan una forma de hacer o completar un trabajo utilizando el apoyo físico y las relaciones humanas, así como la tecnología y el equipo necesarios.

El conocimiento es el núcleo de los recursos humanos que hace que los humanos tengan la capacidad de usar sus cuerpos, las relaciones con otros humanos, la tecnología existente y los equipos de apoyo al trabajo para completar su trabajo.

La educación es una forma de aumentar el conocimiento para que los seres humanos puedan usar su cuerpo físico, habilidades, sentimientos, creatividad, innovación, tecnología y equipo de trabajo disponible y relaciones humanas para completar el trabajo de manera efectiva y eficiente.

Las habilidades son destrezas o la capacidad de administrar y coordinar deportes, tecnología y equipos de trabajo disponibles para completar el trabajo en

función de los conocimientos que tienen.

Las habilidades son diferentes del conocimiento porque las habilidades conducen a acciones o acciones basadas en el conocimiento que tienen.

Las habilidades necesitan la práctica para mejorar. Una persona que tiene el mismo conocimiento no necesariamente tiene las mismas habilidades. Para mejorar las habilidades, se necesita una formación adecuada.

Los sentimientos son importantes en el campo del arte o en cualquier campo que requiera un toque de arte. Las habilidades gustativas pueden aumentar el valor artístico de la obra. Entonces ese sentimiento es un factor importante en los recursos humanos.

La creatividad es otro factor para aumentar el valor de la calidad del trabajo para mejorar y vender. La creatividad es una combinación de gusto, conocimiento, experiencia y habilidades para crear nuevas

formas o nuevos productos o cualquier cosa nueva o diferente de lo habitual. La creatividad es muy cara en recursos humanos.

La innovación es una continuación de la creatividad que proporciona avances para completar el trabajo o crear nuevos productos.

La creatividad y la innovación son dos ideas interrelacionadas pero diferentes, aunque parezcan lo mismo. La creatividad y la innovación son necesarias para el éxito en el lugar de trabajo. aquí

están las diferencias entre creatividad e innovación:

□ La creatividad se basa más en ideas únicas que no suelen serlo. La creatividad se forma a partir de la formulación de la experiencia, el conocimiento y la imaginación que forman patrones de pensamiento e ideas creativos que dan origen a la innovación.

□ La innovación en sí nace de la creatividad que está más orientada a la implementación o la acción en la realización de ideas creativas a partir de los resultados de la creatividad misma.

□ La burocracia organizacional que asegura que la organización puede funcionar correctamente a veces se convierte en un obstáculo en términos de creatividad e innovación. Los asuntos burocráticos que impiden la creatividad y la innovación deben ser reexaminados, y es necesario reformular una burocracia organizacional más flexible y adaptable.

Si la burocracia inhibe la creatividad y la innovación, puede dificultar que las organizaciones

se desarrollen y progresen adecuadamente. Sin embargo, también se necesita burocracia en términos de supervisión y control organizacional.

La innovación y la creatividad se convierten en algo parecido pero no igual.

Algunas personas a veces no comprenden la innovación y la creatividad. En pocas palabras, la creatividad es más una idea única y no suele existir o no existe. Mientras tanto, la innovación tiene

más que ver con la implementación de la idea en sí. Supongamos que una empresa aún no tiene un sitio web. Luego, un empleado propone el desarrollo del sitio web de la empresa. La propuesta es la creatividad del empleado que propuso la idea. Si bien la implementación del desarrollo del sitio web porque la empresa no es propietaria, se convierte en una innovación aunque fuera de la empresa, el sitio web ya existe o ya existe o muchas empresas ya tienen sitios web.

La innovación tiende a ser un producto nuevo. Sin embargo, la innovación no se limita a esto. La innovación puede ocurrir en nuevos métodos, modelos de negocio, asociaciones, rutas hacia los mercados o métodos de marketing.

La innovación puede ser incremental o radical. Cualquier mejora realizada en un producto o servicio puede verse como una innovación adicional.

Las empresas que han hecho todo lo posible, a largo plazo, son las

más creativas e innovadoras. Estas organizaciones no copian lo que hacen otras personas. En cambio, pueden utilizar ideas creativas y únicas para producir o desarrollar productos innovadores y avances de marketing. La innovación y la creatividad aumentan el poder competitivo de la empresa para que pueda sobrevivir en medio de una intensa competencia.

Todas las personas y empresas pueden tener el potencial de tener una gran creatividad e innovar para crear productos superiores y

avances en los negocios en medio de rápidos cambios comerciales. La creatividad está relacionada con la imaginación, pero la innovación está relacionada con la implementación.

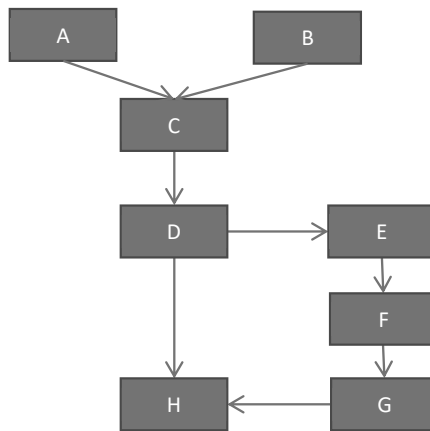
Los productos o servicios, siempre que apliquen la creatividad y la innovación a todos los aspectos del negocio, la empresa puede mantenerse a la vanguardia del mercado cambiante y la competencia. La creatividad es una función de combinar experiencia, imaginación y

conocimiento en la creación de avances innovadores en una variedad de asuntos que van desde el desarrollo de nuevos productos, marketing y otros campos posibles que a su vez forman nuevos patrones innovadores y creativos para aumentar la competitividad organizacional. Pero el simple hecho de tener conocimiento no garantiza la formación de nuevos patrones.

La innovación y la creatividad impulsan el desarrollo tecnológico para crear equipos nuevos, más efectivos y eficientes. En general,

el proceso del sistema de recursos humanos se muestra en la Figura 1.1.

Figura 1.1. Diagrama de flujo del sistema de recursos humanos



Fuente: Ilustración del autor.

Leyenda de la figura 1.1:

A = Conocimiento y experiencia

B = sentimientos

C = creatividad

D = Acción

E = Innovación

F = Desarrollo de tecnología

G = Desarrollo de nuevos equipos

H = resultado del trabajo o
rendimiento

En el desempeño de la actuación de los recursos humanos, está motivado por los conocimientos (A) y los sentimientos (B) que configuran la creatividad (C) en la acción (D).

Al realizar acciones, los humanos deben usar sus cuerpos incluso si solo mueven los dedos sobre el teclado de la computadora o mueven las cuerdas vocales al hablar. Lo que está claro es que ciertas acciones involucran al cuerpo humano más pequeño que está motivado por el conocimiento y la experiencia que produce pensamientos que producen intenciones más los sentimientos que se sienten antes de tomar una acción involucrando el cuerpo físico.

En el trabajo, las acciones pueden tomar acción inmediatamente para completar el trabajo y producir resultados o desempeño del trabajo (H). También puede conducir a la innovación (E) que fomenta el desarrollo tecnológico (F) para crear equipos nuevos y más eficientes (G) en la creación de mejores resultados de trabajo (H)

2.2. Los objetivos de la gestión de recursos humanos

Los seres humanos son activos o recursos valiosos para una empresa u organización (Carbery, Cross, 2018). Los seres humanos en su gestión son ciertamente diferentes de los activos no humanos porque los seres humanos tienen mentes y sentimientos que deben protegerse y respetarse. Los seres humanos son un activo valioso porque los recursos humanos son responsables de todas las

operaciones comerciales y son un factor determinante del éxito organizacional, que se refleja en la calidad del desempeño organizacional.

El papel de la gestión de recursos humanos es importante para evaluar el trabajo necesario para lograr los objetivos de la empresa, ubicar los recursos humanos adecuados en la posición adecuada para realizar el trabajo y empoderar a los recursos humanos para trabajar al más alto nivel posible de desempeño con el

desarrollo de recursos humanos.
Mejorar continuamente el
desempeño para lograr los
objetivos organizacionales.

La gestión de recursos humanos es
un arte y una ciencia, donde la
gestión de recursos humanos tiene
la tarea principal de coordinar a
las personas en una organización
para lograr los objetivos
organizacionales.

La gestión de recursos humanos es
la coordinación de las personas de
la organización para lograr los

objetivos comerciales que la organización se ha marcado. La gestión de recursos humanos desempeña un papel en la satisfacción de las necesidades del personal o los empleados, el mantenimiento de la satisfacción laboral de los empleados y el desarrollo de los empleados para que continúen desarrollándose para mejorar su desempeño en la organización, incluido el desarrollo de trayectorias profesionales para las personas que son contratadas y se unen a la organización. . La gestión de

recursos humanos se centra en la parte interna de la organización en el desarrollo de recursos humanos mediante el uso de la coordinación de personas en la organización y la tecnología en el proceso. En general, el personal del departamento de gestión de recursos humanos proviene de diversos campos, como psicología, gestión empresarial, gestión de procesos, tecnología de la información, análisis estadístico, sociología y antropología, para lograr estos objetivos.

Básicamente, la función de gestión de recursos humanos está en la contratación y colocación de empleados idóneos en los puestos requeridos, promoviendo a los empleados de acuerdo a su nivel de experiencia, asegurando que todos los empleados de la empresa cumplan con las leyes laborales aplicables. El equipo del departamento de recursos humanos identifica los elementos de cada función de recursos humanos requeridos y participa en la planificación estratégica de la

organización para cumplir con cada objetivo organizacional.

El departamento de gestión de recursos humanos tiene la función de garantizar una buena experiencia para el personal o empleados y otras personas relacionadas con la gestión y los objetivos organizativos. Los objetivos de la gestión de recursos humanos incluyen garantizar la disponibilidad de recursos, el acceso a los datos, la nómina oportuna y razonable, garantizar el

cumplimiento de los empleados,
etc.

Las metas organizacionales afectan básicamente las metas de la gestión de recursos humanos porque los objetivos de la gestión de recursos humanos se ajustan a las metas organizacionales. El objetivo de la gestión de recursos humanos es garantizar un entorno de trabajo estable, cómodo y exitoso en operaciones comerciales efectivas y eficientes.

Los principales objetivos de la gestión de recursos humanos con una elaboración en profundidad son los siguientes:

1. Logro de las metas organizacionales
2. cultura laboral
3. integración del equipo
4. Formación y desarrollo
5. Motivación del empleado
6. Empoderamiento de la fuerza laboral
- 7 retención
8. Recopilación y cumplimiento de datos de los empleados

Logro de las metas organizacionales

La función principal de la gestión de recursos humanos es satisfacer las necesidades de los empleados para llevar a cabo estrategias organizativas en el logro de los objetivos organizativos.

Empoderar a los recursos humanos para lograr los objetivos comerciales o de la organización es una tarea fundamental en la gestión eficaz de los recursos humanos.

Los objetivos de la gestión de recursos humanos para satisfacer las necesidades de recursos humanos para lograr las metas de la organización incluyen el manejo de la fuerza laboral, los requisitos del personal como el reclutamiento y la orientación, la gestión de la nómina y la jubilación. En términos de lograr el éxito en la satisfacción de las necesidades de recursos humanos, por supuesto, se requiere una planificación e implementación eficientes.

Cultura del trabajo

La cultura laboral juega un papel importante en la determinación de la gestión de recursos humanos y el desempeño empresarial. La gestión eficaz de los recursos humanos con orientación al logro de las metas organizacionales, la satisfacción laboral de los empleados y un ambiente de trabajo confortable son los principales factores para construir una cultura laboral.

Un gerente de recursos humanos debe participar activamente en el

desarrollo de estrategias para fomentar una cultura de trabajo mejor y más eficaz. Desarrollar y mantener una relación sana y transparente entre los miembros del equipo para contribuir a construir una buena cultura de trabajo es algo que debe hacerse para construir una cultura de trabajo porque una cultura de trabajo debe construirse en conjunto para crear un ambiente de trabajo cómodo y efectivo.

Integración de equipo

Uno de los principales roles y objetivos de la gestión de recursos humanos es garantizar que el equipo se coordine de manera eficiente. La comunicación accesible es una necesidad grupal en una empresa. Los recursos humanos aquí deben proporcionar las herramientas para ayudar a que la integración sea más conveniente y fluida.

La relación correcta entre las personas es imprescindible para

garantizar la productividad. Para que la gestión de recursos humanos sea exitosa, debe buscar un portal de integración mejor para que los datos estén disponibles para las personas más cómodas. Los objetivos funcionales, como la integración de equipos, son producir operaciones y tareas eficientes.

Con las herramientas adecuadas, como los portales de autoservicio, los empleados pueden acercarse a los recursos humanos.

Formación y desarrollo

La fuerza laboral es significativa y el desempeño son dos elementos esenciales y es necesario trabajar en ellos para lograr los objetivos principales en una organización. Con la capacitación adecuada, puede brindar oportunidades para un mejor desempeño en el futuro seguido de un buen desarrollo profesional que puede fomentar una sensación de seguridad y comodidad para los empleados en el lugar de trabajo para que el desempeño sea aún mejor en el futuro.

Las ocupaciones importantes dependen en gran medida de una práctica de formación. Brindar oportunidades a los empleados es uno de los pasos esenciales para garantizar la gestión de la fuerza laboral.

Puede haber dificultades como la planificación, la programación, las sesiones de formación y la evaluación de cada uno a bordo. Para reducir el dolor, las soluciones como el software de gestión de formación pueden ayudar con recordatorios

automatizados, horarios convenientes, informes y capacidades de seguimiento. El gerente de recursos humanos puede asegurar prácticas de capacitación efectivas en la empresa.

Motivación de empleados

El propósito principal de los recursos humanos es mantener las cosas en el camino correcto. Manténgase alejado, distracciones y vibraciones negativas. Para ello, los empleados deben ser cuidados

y motivados continuamente.
¿Cómo pueden los recursos humanos animar a los empleados?

Dales fuerza. Toma sus opiniones sobre las cosas. Por favor inclúyalos en reuniones o decisiones semanales. Incluso si es más nuevo, déjelos unirse. Mantenga la moral alta. El reconocimiento de los empleados, como una evaluación anual de su desempeño, también puede ser útil.

Un sistema de retroalimentación automática para la gestión de la

evaluación del desempeño puede fomentar la motivación de los empleados para que sigan siendo productivos mientras estén de servicio y se conviertan en empleados de la empresa. Cuando los empleados se sientan satisfechos en el trabajo y sus necesidades y expectativas se cumplan al trabajar y unirse a la organización, los empleados ayudarán con entusiasmo a la organización a lograr los objetivos organizacionales.

Empoderamiento de la fuerza laboral

El empoderamiento de los empleados es la mejor manera de motivarlos. De modo que todo gerente de recursos humanos debe poder responder las siguientes dos preguntas al desarrollar la motivación laboral de los empleados:

¿Qué más puede hacer el empoderamiento de la fuerza laboral?

¿Cómo garantizar la participación adecuada de la fuerza laboral? El empoderamiento es el paso

correcto para motivar a los empleados, por supuesto, al cumplir con las expectativas de los empleados al unirse a la organización, comenzando desde la expectativa de actualización del empleado hasta la expectativa de compensación monetaria y no monetaria que los empleados merecen.

Retencion

Brindar oportunidades de trabajo de calidad con una compensación adecuada para los empleados y un buen liderazgo corporativo, un

área de trabajo saludable y cómoda y la retención de empleados son las principales obligaciones de los gerentes de recursos humanos. Mantener a los empleados retenidos y motivados es una prioridad máxima en la gestión de recursos humanos.

Además de los ciclos de reclutamiento, orientación y capacitación de los empleados, retener a los empleados durante períodos prolongados es el desafío más importante de los objetivos de recursos humanos. A menudo, los

empleados abandonan el lugar de trabajo dos meses después de la colocación. Cuando esto sucede, existe la posibilidad de una deficiencia o imperfección en el proceso de contratación. Por supuesto, esta es una evaluación de los recursos humanos en la contratación si esto sucede.

Se debe mantener y considerar la buena experiencia que pueden obtener los empleados durante la contratación, la colocación y mientras trabajan en la organización. Una buena

experiencia puede aumentar la satisfacción laboral y tener un impacto en la mejora del desempeño y viceversa. Hacer que los posibles empleados esperen las decisiones de gestión de recursos humanos supone una experiencia desagradable en el proceso de contratación. Sin embargo, también se debe hacer una consideración cuidadosa y cuidadosa. Para mantenerlo estable, los gerentes de recursos humanos deben aprender los mejores consejos de retención para la empresa.

Recopilación y cumplimiento de datos de los empleados

La función del departamento de gestión de recursos humanos en el logro de los objetivos de la organización también incluye la gestión de los datos de la empresa y los empleados y la gestión del cumplimiento de los empleados con las normas y políticas de la organización. Gestionar el cumplimiento de la nómina y mantener a las empresas alejadas de sanciones o multas es un gran

desafío para el personal y los directores de recursos humanos.

Incluso errores menores o errores de cálculo pueden exponer a los gerentes de recursos humanos a enormes sanciones e incluso pueden perder el respeto. Al realizar tareas como el trabajo y la nómina, los gerentes de recursos humanos deben conocer las leyes y regulaciones. El objetivo aquí es evitar que las reclamaciones no deseadas funcionen sin problemas.

Capítulo 3

Gestión de expatriados

Los gerentes de recursos humanos internacionales tienen un alto riesgo de fallar (Crawshaw, J., Budhwar, 2017). Para minimizar el riesgo de falla, es necesario planificar para anticipar los riesgos que pueden ocurrir y una estrategia cuidadosamente desarrollada para respaldar la inversión en programas iniciales y en curso para asignaciones internacionales exitosas.

La responsabilidad del gerente de recursos humanos internacional en la selección de la persona adecuada para la asignación en el extranjero. No se limite a pensar en los empleados o recursos humanos asignados como expatriados ni en aceptar expatriados del extranjero. Sin embargo, los gerentes de recursos humanos internacionales deben preparar a los expatriados y sus familias, especialmente el lugar de residencia y la viabilidad de vivir estos empleados y sus familias en

el extranjero o expatriados del extranjero al país.

Otro desafío en la gestión de recursos humanos entre países es medir el desempeño de los empleados desde lejos. Después de completar la asignación, la repatriación de empleados al final de la misma requiere una planificación e implementación buenas y maduras.

En una asignación internacional, es necesario comprender los riesgos que pueden ocurrir en el

exterior, y es necesario preparar un plan para anticipar riesgos y minimizar los riesgos para apoyar el éxito de la asignación, por ejemplo, brindar un seguro de viaje a los empleados asignados para anticipar riesgos que puedan ocurrir en el camino de la cesión.

Los gerentes expatriados son miembros cruciales de todas las grandes corporaciones multinacionales y son muy costosos. El éxito de los gerentes expatriados es vital para la corporación y para el país en el

que trabajan. Su fracaso, o su bajo rendimiento, puede ser ruinoso. La contratación de expatriados del extranjero brinda oportunidades para que las empresas obtengan nuevas ideas, innovaciones e ideas para desarrollar una empresa. Por supuesto, acompañado de nuevos desafíos como la problemática del idioma, la diversidad cultural y de creencias, y la diversidad de costumbres que deben manejarse para no causar impactos negativos como el conflicto y convertirlo en una fuerza que potencie la creatividad organizacional.

La asignación de empleados, tanto del personal como de los gerentes en el extranjero, debe considerarse cuidadosamente. La asignación en el extranjero significa exponer a los empleados a un mundo nuevo, nuevos hábitos o tal vez una nueva dieta diaria para que los empleados asignados deban adaptarse y administrarse adecuadamente.

La diversidad de cada país con todas sus ventajas y desventajas debe gestionarse adecuadamente.

Las reglas y políticas que son buenas en un país pueden ser menos adecuadas para aplicar en otro. La diversidad del país necesita ser bien entendida y gestionada y debe preocuparse en la toma de decisiones.

La capacitación y el programa de actividades planificadas deben considerar las costumbres y la cultura de los países a los que se dedica el negocio, y los empleados deben comprender y respetar las costumbres y culturas de los países a los que están asignados.

Esto debe ser informado y enseñado a los empleados antes de la asignación al país de destino.

Comprender los desafíos de la gestión internacional puede aumentar el éxito de los compromisos internacionales y minimizar el riesgo de fracaso en el compromiso.

La gestión internacional puede permitir la transferencia de conocimiento y tecnología entre países y desarrollar el liderazgo global y aumentar la creatividad e

innovación que proviene de la diversidad de cada país que debe ser gestionada adecuadamente.

La determinación de los objetivos y expectativas de la empresa que se desean lograr a partir de la asignación debe determinarse antes de enviar a los empleados, gerentes y personal al extranjero para que cumplan con sus funciones. Los objetivos y expectativas a alcanzar pueden proporcionar una descripción general de los empleados asignados para improvisar si la

planificación detallada no se puede llevar a cabo perfectamente debido a diversas perturbaciones técnicas en el campo.

Las asignaciones entre países se basan en medir técnicamente el desempeño de los empleados. Aún así, es necesario medir la capacidad de los empleados para adaptarse a nuevos entornos y la creatividad de los empleados porque las asignaciones en cada país tienen diferentes desafíos. Desarrollar una mentalidad global y apreciar la diferencia y la

diversidad son factores clave que los empleados que serán asignados al extranjero deben tener.

La gestión de recursos humanos en la selección de empleados para asignaciones en el extranjero afecta en gran medida la tasa de éxito de la asignación. Los empleados deben estar completamente preparados para la asignación. Como mínimo, deben estar preparados para adaptarse e improvisar y colaborar con otros empleados de diferentes países del empleado asignado.

Las diferencias en la cultura y las costumbres a veces pueden sorprender a los empleados asignados al país de destino por primera vez. Esto debe ser informado a los empleados sobre las costumbres y la cultura del país de destino con el que la organización está familiarizada. El choque cultural debe estar bien anticipado para la organización y los empleados asignados. Esto debe ser informado y preparado para los empleados que serán

asignados para llevar a cabo la tarea de la mejor manera posible.

Enviar empleados como expatriados o recibir expatriados del extranjero ciertamente requiere muchos costos. Sin embargo, los recursos humanos del exterior o el envío de recursos humanos al exterior ciertamente puede ser una nueva inversión que puede generar ganancias dentro de la organización. Sin embargo, por supuesto, esto debe prepararse con cuidado. Se deben considerar al menos tres cosas que los

empleados deben tener antes de ser enviados al extranjero, a saber, capital intelectual, capital psicológico y capital social.

Capital intelectual en forma de conocimiento, experiencia y habilidades para completar el trabajo. El capital psicológico es la capacidad de manejar las emociones al enfrentar diversos desafíos, adaptarse emocionalmente a nuevos entornos y relacionarse con varias personas de varios países y su diversidad cultural. El capital

social es la capacidad de construir buenas relaciones con otras personas de varios países para completar asignaciones o trabajar bien con otras personas, lo que debe ser respaldado por capital psicológico e intelectual.

La gestión de un negocio global, por supuesto, requiere un liderazgo global, que es diferente del liderazgo nacional. Los gerentes o gerentes de empresas multinacionales necesitan un pensamiento global que considere la diversidad de culturas y

costumbres en cada país donde opera la empresa. Esta es una clave en la gestión de una empresa global, es decir, comprender que la diversidad de cada país debe gestionarse y respetarse.

La asignación de empleados a países extranjeros o la transferencia de empleados a diferentes países debe entenderse que la necesidad de asignaciones exitosas no es solo la capacidad de los empleados para completar tareas técnicas, sino que también debe estar respaldada por la

capacidad de los empleados para adaptarse a nuevos entornos e interacciones y es diferente de su entorno anterior.

Por supuesto, las asignaciones internacionales brindan nuevas experiencias a los empleados en asignaciones entre países. Esto debe anticiparse para que la experiencia adquirida sea buena para ser más productivo y dedicado a la empresa.

El desafío de los costos en las asignaciones en el extranjero no es

solo en forma de costos de alojamiento sino también de seguro de vida, también debe tenerse en cuenta la seguridad de los empleados a los que se les asignan factores emocionales y psicológicos para los empleados porque dejan a su familia. Porque se deben sacrificar muchos costos no materiales en el desempeño de funciones en el exterior, como la separación de la familia y otros factores psicológicos que sienten los empleados. Incluido el costo de retrasos y retrasos que puedan ocurrir debido a diferencias en las

regulaciones que difieren según el país.

Los empleados asignados al extranjero, especialmente los casados, tienen que compartir sus ingresos, que se pueden utilizar para una casa porque están separados de sus familias y tienen que compartir puestos presupuestarios. Los gerentes de recursos humanos deben tener esto en cuenta para mantener emocionados a los empleados.

Los trabajadores, ya sean enviados al extranjero o expatriados que vienen del extranjero y que ya tienen hijos, especialmente los más pequeños, por supuesto, serán algo emotivo para ellos. Esto debe respetarse y gestionarse adecuadamente para que los expatriados puedan trabajar bien.

Una asignación en el extranjero o salir de un área remota puede tener el potencial de hacer que los empleados o trabajadores se separen temporalmente de sus familias, lo que, por supuesto,

afecta sus emociones y sentimientos. Esto debe ser anticipado para que los empleados puedan controlar sus sentimientos y emociones para completar las tareas de manera adecuada. Lo que debe considerarse además de los empleados asignados, a saber:

- Familia.
- Equipo de trabajo.
- Gerente / líder de equipo.
- Organización.

Además de la diversidad de culturas y costumbres en varios países, las barreras del idioma también son un desafío. En el

trabajo y la coordinación, la comunicación es necesaria y el lenguaje es fundamental en la comunicación y la coordinación del trabajo. Los empleados que no comprenden el idioma que se usa predominantemente en el lugar de trabajo requerirán un tiempo de adaptación más largo que los empleados que ya comprenden y tienen las habilidades del idioma que se usan predominantemente en el lugar de trabajo.

Contratar y gestionar expatriados plantea muchos desafíos. Sin

embargo, una preparación y una planificación cuidadosas pueden minimizar el riesgo de fallas y aumentar el éxito comercial en los países de destino comercial.

Las asignaciones entre países construyen la experiencia y el liderazgo de los empleados asignados para que desarrollen indirectamente el capital humano de estos empleados al absorber nuevos conocimientos, experiencia y habilidades del país de asignación o de las personas que forman el equipo de trabajo

durante la asignación. Estas cosas son bonificaciones especiales para las organizaciones porque las cosas positivas, como las nuevas ideas, pueden aumentar la competitividad de la organización a través de la innovación.

Los empleados senior con experiencia deben poder convertirse en mentores de sus juniors al completar las asignaciones. Esta tutoría es muy importante para que los empleados nuevos o jóvenes sigan el éxito de

sus superiores o se desarrollen para mejorar.

La tecnología de la información basada en Internet ayuda a los empleados senior a brindar asesoramiento, asesoramiento y orientación a los empleados junior para que se desarrollen y mejoren sus habilidades para completar el trabajo.

Las asignaciones internacionales pueden crear desarrollos innovadores a través de nuevas ideas y liderazgo global. Los

desafíos administrativos son desafíos comunes que enfrentan los gerentes internacionales de recursos humanos en las asignaciones de los empleados extranjeros, como la administración de población, las diferentes leyes y contratos, y la diversidad de las políticas de cada país.

Las asignaciones en el extranjero consisten en enviar personas al extranjero para completar el trabajo y cómo la organización se mantiene saludable con todas las

actividades operativas existentes para aumentar las ganancias de la organización para progresar y desarrollarse mejor.

El fracaso en las asignaciones internacionales es, por supuesto, muy perjudicial para la organización. Esto se debe a que las asignaciones internacionales son caras y conllevan altos riesgos. Esta es una seria preocupación en las asignaciones internacionales. Debido a que las asignaciones internacionales son un desafío para predecir las cosas que

sucedarán al completar la tarea, pueden ocurrir muchas sorpresas potenciales, como un choque cultural, brotes y diferencias de ingredientes diarios. Estos son asuntos comunes que deben enfrentar los empleados asignados en el extranjero.

Las negociaciones con extranjeros deben comprender las diferencias culturales y la tolerancia y el respeto mutuo para mejorar el éxito de las negociaciones. También es necesario anticipar cosas inesperadas, como

accidentes, brotes repentinos y desastres naturales. Una de las previsiones es el seguro de viaje que debe proporcionarse a los expatriados que desempeñan sus funciones en el extranjero.

No es raro que una asignación transfiera a la familia del empleado al país de destino, especialmente para asignaciones a largo plazo. Esto, por supuesto, cuesta mucho. Tanto los asuntos materiales como los inmateriales deben calcularse y medirse la tasa de retorno del capital que podría

obtenerse antes de emprender una asignación internacional porque las asignaciones internacionales deben producir beneficios y beneficios para la organización que son mayores que los costos incurridos.

Capítulo 4.

Gestión de recursos humanos y gestión de personal

La gestión de recursos humanos y la gestión de personal son partes importantes de la empresa (Gilbert, 2020). Estas dos administraciones tienen roles y funciones diferentes pero se complementan entre sí para lograr los objetivos organizacionales.

La filosofía en la gestión moderna de recursos humanos no se centra

en la supervisión y los efectos disuasorios, sino en el desarrollo del desempeño y la lealtad de los empleados en función de las oportunidades para desarrollarse, tener una carrera, obtener un trabajo decente e incentivos para que la lealtad y el entusiasmo en la construcción de una organización manifestado e incrustado en el personal que pasa a formar parte de los recursos humanos. Este es el rol de la gestión de personal encargado de gestionar el personal que forma parte de los recursos humanos propiedad de la empresa.

Los roles de gestión de personal incluyen la planificación estratégica de la fuerza laboral siguiendo la estrategia de la empresa o la organización, el desarrollo organizacional, el análisis de competencias, la capacitación y el desarrollo de los empleados, el desarrollo de la cultura organizacional, la planificación profesional, la gestión del sistema de recompensas, etc.

La gestión de personal no se limita solo a cuestiones de bienestar de los empleados, contratación de empleados y mantenimiento de registros. De modo que la Gestión de Personal actúa como gerente de personal en los enfoques individuales de los empleados o la gestión de recursos humanos en un enfoque a nivel micro o macro.

Los recursos humanos a nivel macro a nivel organizacional incluyen todos los componentes de recursos humanos, incluidos todos los empleados, incluidos los

empleados ejecutivos, los empleados honorarios, los autónomos y los directores de la empresa y todos los grupos fuera de la organización que afectan el negocio de la organización.

La gestión de recursos humanos a nivel organizacional es la gestión de los componentes dinámicos de los recursos humanos que incluyen a todas las personas en todos los niveles en la jerarquía organizacional en todo momento. La gestión de recursos humanos es parte de un enfoque estratégico

para gestionar las relaciones laborales basado en el aumento de las capacidades humanas que son esenciales para lograr una ventaja competitiva sostenible. Esto puede lograrse mediante una serie de políticas, programas y prácticas laborales integradas bien gestionadas. La gestión de recursos humanos y la gestión de personal son dos partes que se complementan e integran entre sí en la gestión de recursos humanos propiedad de una empresa u organización.

La función de Gestión de Recursos Humanos cubre una amplia gama de actividades de gestión, incluida la satisfacción de las necesidades de personal de la organización, ya sea mediante el uso de mano de obra contratada por contratistas independientes o la contratación y contratación de empleados para satisfacer las necesidades de recursos humanos. La función de Gestión de Recursos Humanos también cubre la contratación de empleados, la colocación de empleados, la formación y el desarrollo de los

empleados. La Gestión de Recursos Humanos funciona para garantizar un desempeño de los empleados bueno y de calidad, asegurando que el personal y las prácticas de gestión cumplan con las regulaciones de la empresa. La Gestión de Recursos Humanos también incluye la gestión de beneficios y compensaciones de los empleados, registros de empleados y otras políticas de personal.

El equipo de Recursos Humanos también debe ser un buen juez

moral y estar consciente de cuándo se necesitan incentivos para elevar la moral. Las funciones de gestión de recursos humanos son las siguientes:

- **Planificación:** la planificación es el diseño del arreglo de trabajo que se llevará a cabo para preparar las necesidades de recursos humanos, incluido el pronóstico de las necesidades futuras de recursos humanos en función de la misión y los objetivos de la organización, las estrategias y las fortalezas y

debilidades internas, incluida la estructura, la cultura, la tecnología El liderazgo dentro de la organización, así como la planificación posterior a la contratación, incluye el desarrollo de los recursos humanos y la gestión adecuada de los recursos humanos.

- Personal: La dotación de personal es el proceso de implementación de la planificación de recursos humanos que se ha compilado para que las personas con las habilidades, habilidades,

conocimientos y experiencia adecuados ocupen puestos de trabajo en la organización a través de un mecanismo de selección planificado que incluye la implementación de colocaciones de trabajo humano obtenidas a través de la proceso de reclutamiento y selección.

- Desarrollo: el desarrollo es el proceso de implementación de planes diseñados para desarrollar acumulaciones, incluidas las evaluaciones de los empleados, que forman la

base para el desarrollo de los empleados a través de mecanismos de educación y capacitación, así como la rotación de puestos para obtener experiencia laboral para los empleados.

- **Motivación:** La motivación es un proceso del personal en el fomento de la motivación laboral a través de mecanismos de empoderamiento, consulta o asesoramiento, proporcionando incentivos y oportunidades adecuados para el

autodesarrollo y el desarrollo profesional de los empleados.

- **Mantener:** Mantener, en este caso, es un proceso para retener a los empleados y la administración para que la recopilación de datos y la gestión de los recursos humanos en el mantenimiento y el mantenimiento de los empleados se puedan realizar correctamente
- **Gestión de relaciones:** La gestión de relaciones es el proceso de gestionar las relaciones laborales con los

empleados y las buenas relaciones con las organizaciones laborales para que se pueda producir un ambiente propicio y productivo.

- Gestión del cambio: La gestión del cambio es el proceso de gestionar la adaptación organizacional y el desarrollo organizacional siguiendo los tiempos cambiantes, los desarrollos tecnológicos y la innovación empresarial para que la organización o empresa pueda cambiar y desarrollarse para mejor. En las volátiles

condiciones comerciales actuales, es necesario desarrollar políticas y prácticas de gestión de recursos humanos para mantener la competitividad y desarrollar una fuerza laboral comprometida y adaptable al cambio. El papel del gerente de recursos humanos es actuar como catalizador, con un enfoque en la facilitación y coordinación.

- Evaluación: La evaluación es un proceso de valoración y revisión del desempeño de los

recursos humanos para que se puedan ver los pasos que se pueden dar en el desarrollo de mejores recursos humanos en el futuro.

Si bien la gestión de personal y la gestión de recursos humanos pueden diferenciarse académicamente, más o menos se ocupan del aspecto humano de la organización, es decir, la gestión de los hombres. En pocas palabras, podemos decir que la gestión de recursos humanos se ocupa de un ser humano como un recurso en la

actividad de producción en lugar de un empleado.

Así como el gerente de materiales trabaja con el material como un recurso requerido para la producción, el gerente de producción trabaja con las máquinas como un recurso requerido para la producción, así también el gerente de recursos humanos considera a los seres humanos (empleados) como un recurso requerido para la producción. La diferencia entre recursos humanos y otros recursos

es que los recursos humanos tienen una mente, cerebro, capacidad de pensamiento y comprensión, pueden aumentar su capacidad o disminuir su capacidad según su voluntad. Por el contrario, otros recursos no pueden hacerlo por sí mismos.

La Gestión de Personal y la Gestión de Recursos Humanos son una gestión diferente y complementaria. La gestión de recursos humanos se basa en una orientación de recursos humanos que no se encuentra en la gestión

de personal y es macro o integral. Por el contrario, la gestión de personal es una actividad administrativa de rutina en la dotación de personal de la organización que es de naturaleza micro o individual.

La principal diferencia entre la Gestión de Personal y la Gestión de Recursos Humanos radica en su alcance y orientación. Los recursos humanos son activos organizacionales que deben gestionarse adecuadamente, los cuales inciden en la mejora del

desempeño y competitividad de la empresa u organización.

Retener empleados competentes durante mucho tiempo es un desafío en el mundo globalizado y digital de hoy porque son plenamente conscientes de sus derechos, y ninguna organización puede tratarlos como máquinas, por lo que la función de Gestión de Recursos Humanos se ha desarrollado para unir a la organización con sus empleados para lograr objetivos comunes en

una relación laboral justa y rentable.

Parte 2
Gestión estratégica de
recursos humanos

Capítulo 5.

El concepto de estrategia de gestión de recursos humanos

La estrategia es una declaración amplia que marca la dirección (O'Hanlon, 2011). Una estrategia es una serie de planes específicos, mensurables y alcanzables que se desarrollan cuidadosamente con la participación de las partes interesadas institucionales. Esta declaración de acción se refiere al individuo o individuos que son responsables y están facultados para lograr los resultados

establecidos dentro del plazo deseado.

La estrategia de recursos humanos es una colección de patrones de planes de actividades que se llevarán a cabo en las actividades de la función de recursos humanos que se preparan para lograr los objetivos organizacionales especificados. La estrategia de recursos humanos debe ser adoptada por el personal del departamento de recursos humanos en la gestión y desarrollo de los recursos humanos en la organización.

Los recursos humanos son un conjunto de personas que llevan a cabo estrategias organizacionales diseñadas para lograr los objetivos organizacionales. Los recursos humanos deben gestionarse de manera eficaz y eficiente en la implementación de la gestión de recursos humanos.

La gestión de recursos humanos es el gerente de todas las personas que trabajan en la organización o empresa que necesitan ser mantenidas, desarrolladas y

utilizadas en beneficio de la organización.

La estrategia de recursos humanos está estructurada para satisfacer las necesidades de recursos humanos de la organización y se adapta a la estrategia organizacional y los objetivos organizacionales.

La Gestión Estratégica de Recursos Humanos es un plan organizacional para cumplir con los recursos humanos, administrar los recursos humanos y desarrollar

los recursos humanos para llevar a cabo todas las operaciones comerciales de la organización.

La Gestión Estratégica de Recursos Humanos involucra a todas las personas que trabajan en la organización para administrar bien los negocios de la organización y alentarlos a contribuir a la organización para el desarrollo organizacional.

En la estrategia de recursos humanos, se debe considerar la relación entre los empleados y la

organización, incluido el bienestar de los empleados y la salud de la organización.

El departamento de recursos humanos compila la planificación de recursos humanos para satisfacer las necesidades de recursos humanos, administra y desarrolla los recursos humanos y lleva a cabo todas las funciones de gestión de recursos humanos desde la contratación hasta la terminación del empleo.

La estrategia de recursos humanos debe formularse para adoptar la estrategia general de la organización porque la función de una estrategia de gestión de recursos humanos es garantizar que todos los empleados puedan trabajar bien para lograr los objetivos de la organización mediante la ejecución de una estrategia general que se ha establecido.

La gestión de recursos humanos es responsable del seguimiento para garantizar que todos los

empleados puedan llevar a cabo sus roles y funciones correctamente para lograr los objetivos de la organización.

5.1. Enfoques estratégicos de la gestión de recursos humanos

La excelencia organizacional se puede obtener mediante un reclutamiento efectivo para obtener el mejor talento de todos los candidatos que se registren, de modo que el proceso de selección sea un proceso importante para encontrar el mejor talento para la

organización y obtener el mejor talento para ser desarrollado, motivado y empoderado para lograr la excelencia organizacional.

Hay varios enfoques para la gestión estratégica de recursos humanos. Las siguientes son algunas de las estrategias comúnmente utilizadas en el desarrollo de estrategias de gestión de recursos humanos basadas en recursos, logrando ajuste estratégico, gestión de alto desempeño y gestión de alta

participación, como se describe a continuación.

El enfoque basado en recursos

El enfoque basado en recursos analiza las capacidades de los recursos para lograr una ventaja estratégica. El enfoque basado en recursos se basa en el desarrollo de recursos humanos que sean más rápidos y efectivos que los competidores. La teoría basada en recursos enfatiza que la inversión en capital humano puede agregar valor humano a la empresa para aumentar el desempeño y la

competitividad. Su objetivo estratégico es crear empresas más inteligentes y flexibles que la competencia mediante la contratación y el desarrollo de empleados más talentosos y la ampliación de la base de habilidades de los empleados. Las estrategias basadas en recursos se preocupan por aumentar el capital humano o intelectual de la empresa.

Esta estrategia consiste en desarrollar a los empleados de manera rápida y efectiva para

obtener la excelencia organizacional aumentando los talentos y habilidades de los empleados para aumentar la excelencia organizacional.

Ajuste estrategico

Esta estrategia se basa en la coordinación y alineación de las estrategias de recursos humanos con las estrategias organizacionales en general y una coordinación laboral efectiva para alentar a todos los empleados a trabajar en la misma dirección que las estrategias que se han

determinado para que las oportunidades de lograr las metas organizacionales se puedan realizar con la totalidad de las fortalezas existentes.

Gestión de alto rendimiento

La gestión de alto desempeño tiene como objetivo enfocarse en el mejor desempeño basado en un riguroso proceso de selección y un riguroso proceso de estandarización operativa empresarial para obtener el mejor desempeño organizacional para darle a la organización una ventaja

y ganar la competencia con alto desempeño.

Gestión de alta participación

Este enfoque estratégico es un enfoque de capital social en el que los empleados son bien tratados y ubicados en un ambiente organizacional cómodo para alentar a los empleados a hacer sus mejores contribuciones en los vínculos emocionales y sociales con la organización para crear una cultura laboral cómoda y productiva para mejorar la

organización. Actuación mutua
basada en la comunicación y las
relaciones humanas.

Capítulo 6.

Impactos de los recursos humanos en el desempeño organizacional

En el entorno empresarial actual, la mayoría de las organizaciones ya cuentan con departamentos de recursos humanos bien establecidos. Para que el proceso de reclutamiento, la colocación laboral, el desarrollo de los empleados y las funciones de gestión de recursos humanos se puedan gestionar adecuadamente,

pero en estos tiempos, existen otras opciones además de reclutar y contratar personas. Esta opción es una opción de subcontratación. No todos los trabajos en las organizaciones empresariales requieren empleados permanentes y la contratación recurrente de empleados contratados o autónomos también es bastante costosa. La subcontratación se puede utilizar como una opción en términos de cumplimiento de los recursos humanos temporales y o no los principales recursos humanos que juegan un papel

importante y vital en el logro de las metas organizacionales.

En la gestión de los empleados principales o centrales de una empresa u organización, la planificación del personal o los recursos humanos, el reclutamiento y selección, la capacitación y el desarrollo, la lealtad de los empleados, la motivación de los empleados, las evaluaciones del desempeño, las recompensas de los empleados, la compensación y los beneficios justos, ayudarán a la empresa a

lograr el éxito. en el logro de los objetivos de la empresa u organización. La principal tarea del departamento de recursos humanos es asegurar que los empleados brinden el máximo rendimiento a la organización o empresa (Denisi & Griffin, 2018).

La inversión en empleados, incluida la inversión en capital humano para aumentar la capacidad de los empleados en el trabajo, la inversión en instalaciones e infraestructura de trabajo, incluida la inversión en la

adquisición de recursos humanos, por supuesto, debe calcularse y medirse sistemáticamente para que se pueda ver cómo la empresa u organización puede recibir mucho retorno de la inversión.

La gestión de recursos humanos juega un papel vital en la efectividad y eficiencia del desempeño organizacional porque los recursos humanos actúan como ejecutores de la planificación estratégica corporativa para lograr los objetivos organizacionales.

El departamento de recursos humanos no se limita solo a tratar temas relacionados con la compensación, la gestión del desempeño, el desarrollo organizacional, la salud, los beneficios, la capacitación, etc., sino que también es un socio estratégico de la empresa en la determinación del rumbo de las políticas organizacionales y estrategias comerciales. donde los recursos humanos son un componente vital para mejorar el desempeño de una empresa u

organización en el logro de los objetivos organizacionales.

La función de Gestión de Recursos Humanos incluye garantizar la satisfacción de los empleados en el trabajo, la equidad en la compensación de los empleados, el desarrollo de los recursos naturales y la calidad del desempeño de los empleados y el logro de las metas organizacionales a través del empoderamiento de los empleados.

El departamento de recursos humanos desempeña un papel en la satisfacción de las necesidades de recursos humanos, así como en la retención de empleados competentes porque estos empleados competentes son un activo organizacional precioso. Aunque algunas empresas no consideran la Gestión de Recursos Humanos como la función principal de la gestión, la gestión de recursos humanos puede contribuir, lo cual es muy importante para el éxito de la empresa actual. En las empresas

modernas, la gestión de recursos humanos juega un papel vital en el desarrollo del negocio de la empresa porque los activos humanos son activos únicos y muy diferentes de los activos no humanos. Sin embargo, esto vuelve al tipo de empresa y organización. Porque cada tipo de empresa y organización ciertamente tiene necesidades diferentes.

Los seres humanos son activos o recursos valiosos para una empresa u organización. Donde

los recursos humanos trabajan para ejecutar todas las operaciones comerciales que aportan ganancias y desarrollo a la empresa u organización. Por supuesto, se necesita una gestión de recursos humanos buena y adecuada para garantizar que las personas que se unen a la organización continúen trabajando bien.

La buena gestión de recursos humanos requiere la aplicación de las mejores políticas y prácticas de recursos humanos. Para que se implementen correctamente, las

políticas de gestión de recursos humanos deben estar bien redactadas para que se puedan comprender y seguir fácilmente.

Las políticas de recursos humanos generalmente consisten en la planificación, contratación y selección de recursos humanos, capacitación y desarrollo, y valoración general de los recursos humanos o empleados para fortalecer la relación entre empleadores y empleados o destinatarios del empleo. Las buenas prácticas de gestión de

recursos humanos y las políticas de recursos humanos pueden impulsar el desempeño de una organización o empresa aún mejor.

Los empleados son un activo valioso que puede hacer que una empresa sea rentable y en crecimiento. Las organizaciones dependen mucho de las personas que se unen a la organización. Los seres humanos tienen un capital humano que es muy diferente del capital no humano. El alto capital humano de los empleados tiene el

potencial de fomentar un negocio en crecimiento y rentable. En la gestión de este valioso recurso humano, es necesario identificar la necesidad de que la gestión de recursos humanos se desarrolle en políticas y prácticas de recursos humanos adecuadas en las que todas las entidades comerciales puedan confiar para aumentar su éxito en el logro de las metas organizacionales.

El éxito de una organización se puede evaluar a partir del desarrollo de políticas específicas

de Recursos Humanos que pueden respaldar las estrategias comerciales y alentar a los empleados a mejorar el desempeño para impulsar el desempeño de la empresa de manera colectiva. Para lograr esto, es imperativo comprender e implementar las mejores políticas y prácticas de Recursos Humanos posibles.

Las políticas de gestión de recursos humanos deben estar bien redactadas y estructuradas para que todos los empleados puedan

seguirlas legalmente en beneficio de la organización y el bien común.

Las políticas y prácticas de recursos humanos consisten básicamente en la planificación de recursos humanos, la contratación y selección de recursos humanos o empleados, la formación y desarrollo de recursos humanos o empleados, y premios a empleados o recursos humanos en general. Buenas políticas y prácticas de gestión de recursos humanos, incluido el fortalecimiento de las

relaciones entre empleadores y empleados. Las prácticas de recursos humanos y la aplicación de las políticas de la empresa determinan en última instancia el éxito de la organización en el logro de las metas organizacionales. Por tanto, los recursos humanos deben ser considerados y considerados socios estratégicos.

Las personas que se unen a la organización son Recursos Humanos y la fuerza laboral de la organización. Generalmente,

deben trabajar en un acuerdo justo y apoyar las metas y objetivos generales de la organización. La división de recursos humanos de una empresa debe saber varias cosas sobre los empleados y ser responsable de ellos y garantizar el desempeño de todos los empleados para asegurar el logro de las metas organizacionales.

Los recursos humanos deben participar en todos los niveles funcionales de gestión. El departamento de recursos humanos es responsable de la

evaluación del desempeño de los empleados en varias etapas para determinar el desempeño de cada individuo para cada empleado y el efecto en la empresa. Para los empleados de bajo rendimiento, el departamento de recursos humanos puede proporcionar asesoramiento y realizar las mejoras y desarrollos necesarios para mejorar el rendimiento. Además, el personal de recursos humanos debe concentrarse y utilizar su tiempo y esfuerzos para apoyar al negocio durante los procesos de planificación,

implementación y control de recursos humanos. Como socio estratégico confiable, las políticas y prácticas de Gestión de Recursos Humanos deben ser eficientes y efectivas.

El papel de Recursos Humanos en la contratación de personas calificadas y talentosas, el desarrollo de las personas que se incorporan a la empresa y su retención, influye en el desempeño de la empresa en general, de modo que debe satisfacer las necesidades

de la empresa que se ha planificado.

La formación, el desarrollo y la educación pueden tener una influencia positiva en el desempeño de los empleados, lo que a su vez fomenta el desempeño de la empresa. Es importante fomentar una mayor competencia y desarrollar niveles de competencia en los empleados. Fomentar la mejora y el desarrollo de las competencias de los empleados a través del aprendizaje flexible que se produce cuando las

personas buscan de forma dinámica conocimientos y habilidades de apoyo. Esto se puede fomentar mejorando el clima de aprendizaje dentro de la organización y también a través de medios electrónicos para mejorar la eficiencia del aprendizaje para todos los empleados.

El aumento de la motivación y el compromiso son esenciales para mejorar el desempeño. Porque esto puede tener un impacto positivo en el desempeño de los empleados, lo que a su vez tiene

un impacto positivo en el desempeño organizacional. Una de las tareas importantes de la gestión de recursos humanos es garantizar que los empleados estén felices de trabajar para la empresa en aras de lograr los objetivos de la organización.

Bibliography

Banfield,P.,Kay,R. (2012).
Introduction to Human Resource
Management.Oxford : Oxford
University Press

Carbery,R.,
Cross,C.(2018).Human Resource
Management.New York :
Macmillan

Crawshaw,J.,
Budhwar,P.(2017).Human
Resource Management: Strategic

and International Perspectives.

New York,USA : SAGE

Denisi,A.,

Griffin.R.(2018).HR.Boston :

Cengage Learning

Gilbert,J.(2020).Human Resource

Management Essentials You

Always Wanted To Know. New

York,USA : Vibrant Publisher

Hacioglu,U.(2019).Handbook of

Research on Strategic Fit and

Design in Business Ecosystems.

New York : IGI Global

Mikler,J.(2013).The Handbook of
Global Companies.Hoboken :
John Wiley and Sons

O'Hanlon,M.E., Orszag,P.R.,
Daalder,I.H., Destler,I.M.,
Gunter,D.L., Lindsay,J.M.
Litan,R.E., Steinberg,J.B. (2011).
Protecting the American
Homeland: One Year On.
Washington,D.C.,USA :
Brookings Institution Press

Özbilgin,M.F., Groutsis,D. (2014).
International Human Resource

Management.Melbourne,Australia
: Cambridge University Press

Stewart,G.L., Brown,K.G. (2020).
Human Resource Management.
Hoboken : John Wiley and Sons