

CAPITULO II

MARCO REFERENCIAL

2.0 MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO NORMATIVO.

El marco normativo se constituye de leyes y reglamentos, bajo los que opera una empresa en el aspecto legal, en este caso se mencionan las más importantes por las cuales se rige la Universidad de Oriente de la Ciudad de San Miguel:

2.1.1. Constitución de la República de El Salvador: En el artículo 53: Se expresa que el derecho a la educación a la cultura es inherente a la persona humana, en consecuencia, es obligación y finalidad primordial del Estado su conservación, fomento y difusión.

2.1.2. Leyes de Educación: El rol que la Constitución le otorga al Estado con respecto al quehacer educativo, requiere modificar y fortalecer el papel de las instancias que exigen modificaciones radicales en la organización y administración del sistema educativo. De esa forma el Gobierno a través del Ministerio de Educación impulsa una amplia Reforma Educativa, habiendo aprobado leyes que regulan el funcionamiento de la educación superior, siendo estas:

- Ley General de Educación: Emitida el 12 de diciembre de 1996, según Decreto Legislativo N° 917, esta normativa legal sustituye leyes desfasadas y anacrónicas de la realidad, determina los fines y objetivos generales de la educación, específica, los niveles del sistema educativo y sus modalidades y finalmente,

regula la prestación de servicios educativos de las instituciones públicas y privadas.

- Ley de Educación Superior: Aprobada el 30 de noviembre de 1995, según Decreto Legislativo N° 522, publicado en el Diario Oficial N° 236, tomo 329 del 20 de diciembre del mismo año que sustituyó la ley anterior que regía desde 1965. Dicha ley regula de manera especial la Educación Superior, así como la creación y funcionamiento de las instituciones públicas y privadas que la impartan. Esta ley determina tres funciones básicas de la Universidad: La Docencia, La Investigación y La Proyección Social.

2.1.3. Código de Trabajo: Este tiene como finalidad especial regular el comportamiento y conducta de los empleados y patronos y establece derechos, obligaciones y prohibiciones, previniendo a su vez las sanciones a las que pueden ser sometidos en caso de falta a dichas disposiciones. Se funda en principios que lleven al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

2.1.4. Código de Comercio: Esta legislación es aplicable a las empresas porque poseen elementos materiales, humanos, dinero y su objetivo es que en las empresas exista un orden desde el punto de vista jurídico.

2.2. MARCO HISTÓRICO.

La Gestión del Talento Humano es una de las áreas que ha experimentado más cambios y transformaciones en los últimos años. Ha sido la responsable de la excelencia de organizaciones exitosas y del aporte de capital intelectual que simboliza, más que toda la importancia del factor humano en plena era de la información.

Ante la globalización de los negocios, el desarrollo tecnológico, el gran efecto del cambio y el intenso movimiento en búsqueda de la calidad y la productividad, se comprueba en la mayoría de las organizaciones que la gran diferencia, la principal ventaja competitiva de las empresas se deriva de las personas que laboran en ellas, son las que generan y fortalecen la innovación y el futuro de las organizaciones.

En lo fundamental, las organizaciones están constituidas por conjuntos de personas. Al hablar de organizaciones es necesario hablar de las personas que las representan, que las vivifican y les dan personalidad propia.

En otras organizaciones se hablaba de administración de recursos humano, visión más dinámica que predominó hasta 1990. En otras organizaciones más sofisticadas se habla ahora de administración de personas o administración del talento humano, enfoque que tiende a personalizar y ver a los trabajadores como seres humanos dotados de habilidades y capacidades intelectuales.

No obstante la tendencia actual va más allá, puesto que se habla de administración con las personas, un enfoque que ya no mira a las personas como recursos organizacionales, objetos serviles o meros sujetos pasivos del proceso, sino fundamentalmente como sujetos activos que provocan las decisiones, emprenden las acciones y crean la innovación en las organizaciones.

Existen estudios de lo que es Recursos humanos, pero no sobre la Gestión del Talento Humano, puesto que es una técnica nueva.

2.3. MARCO TEORICO.

2.3.1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

2.3.1.1 CONCEPTO.

Es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables.¹

¹ Idalberto Chiavenato. "Gestión de Talento Humano"

2.3.1.2 OBJETIVOS DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

- Facilita a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión.
- Proporciona competitividad a la organización.
- Integra a la organización empleados bien entrenados y motivados.
- Facilita el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo.
- Contribuye a desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.
- Administra el cambio (social, tecnológico, económico, cultural y político).
- Establece políticas éticas y desarrolla comportamientos socialmente responsables.

2.3.2 PLANIFICACIÓN DE RECURSO HUMANO.

2.3.2.1 CONCEPTO.

Es el proceso de revisar sistemáticamente los requerimientos de recursos humanos con el fin de asegurar que el número necesitado de empleados, con las habilidades demandadas este disponible cuando se necesite.²

2.3.2.2 TIPOS DE PLANIFICACIÓN.

- Planificación Dinámica: hace referencia a la previsión de necesidades humanas de todo orden y al estudio previo de la problemática que se producirá en determinado lapso de tiempo.

² Idalberto Chiavenato. “Administración de recurso humano”, Editorial Mc. Graw Hill, 5ª Edic. año 2005

- Planificación Estática: se orienta al conocimiento del recurso humano de la empresa en el presente y la utilización de los recursos disponibles y los análisis pasados que se hayan podido llevar a cabo.

2.3.2.3 PUNTOS CLAVES PARA LLEVAR A CABO UNA EFECTIVA PLANIFICACIÓN DE PERSONAL.

- Determinar los requerimientos de personal en términos de la planificación integral de la empresa.
- Definir las funciones de los nuevos puestos que hayan de surgir y planes futuros.
- Evaluar la efectividad y potencial del personal actual.
- Establecer un sistema de coordinación entre planificación de personal y operaciones diarias.

2.3.2.4 FINES DE LA PLANIFICACIÓN DEL PERSONAL.

- Facilitar la asignación del recurso humano dentro de un clima adecuado de trabajo.
- Contar con el personal directivo, técnico y de cualquier otro orden, necesario para cumplir con los objetivos de desarrollo planificados.
- Lograr que el personal se sienta más satisfecho al ser valorado y considerado para vacantes de mayor responsabilidad.
- Combinar los ascensos del personal y la actividad de formación y desarrollo.
- Considerar la planeación del personal dentro de la planeación general.
- Colaborar con la empresa en la obtención de beneficios.

2.3.3 CAPACITACIÓN DE RECURSO HUMANO.

2.3.3.1 CONCEPTO.

Acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desarrollar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal.³

2.3.3.2 IMPORTANCIA.

- Proporciona la información necesaria para elaborar o seleccionar los eventos que la empresa requiere.
- Elimina la tendencia de capacitar por capacitar. Sólo cuando existen razones validas se justifica impartir capacitaciones.
- Asegura en mayor medida la relación de los objetivos, planes y los problemas de la empresa y genera un importante medio par la consolidación de los recursos humanos y de la organización.
- Proporciona datos esenciales para que después de varios meses se realicen comparaciones entre los resultados de las capacitaciones.
- Propicia la aceptación de las capacitaciones al satisfacer problemas cuya solución más recomendable es la de preparar mejor al personal.

³ Bohlander. Snell. Sherman. Administración de Recursos Humanos. 12ª Edición.

2.3.4 DESARROLLO PROFESIONAL.

2.3.4.1 CONCEPTO.

Es un proceso formalizado y secuencial que se concentra en la planeación de una carrera futura de los empleados que tienen potencial para ocupar cargos más elevados.⁴

Es la preparación de los empleados para su promoción a puestos en que sus capacidades puedan aprovecharse al máximo.⁵

2.3.4.2 ETAPAS DEL DESARROLLO PROFESIONAL.

- Preparación para el trabajo.
- Ingreso a la organización.
- Inicio del desarrollo.
- Parte media del desarrollo.
- Final del desarrollo.

2.3.5 DESEMPEÑO LABORAL.

2.3.5.1. CONCEPTO

Se define como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser

⁴ Idalberto Chiavenato. "Gestión del Talento Humano"

⁵ Bohlander. Snell. Sherman. "Administración de Recursos Humanos". 12ª Edición.

medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.⁶

Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo.

2.3.5.2 MÉTODOS TRADICIONALES DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

- Escalas gráficas
- Selección forzada
- Investigación de campo
- Método de los incidentes críticos
- Listas de verificación.

2.3.5.3 MÉTODOS MODERNOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

- Evaluación práctica por objetivos

2.3.6 EFICIENCIA LABORAL.

2.3.6.1 CONCEPTO.

Es el medio por el cual una empresa logra alcanzar los objetivos y metas previstas utilizando solo los insumos necesarios; realizando actividades a un mínimo costo y resolviendo diversos problemas de organización que conllevará a un mayor desarrollo de la misma.⁷

⁶ Idalberto Chiavenato. "Administración"

⁷ Internet. www.monografias.com

2.3.6.2 IMPORTANCIA.

Generalmente en toda organización existen múltiples factores que afectan el desarrollo de las actividades laborales del ser humano, las cuales llegan a producir bajos niveles de rendimiento por lo que es indispensable señalar que la eficiencia laboral que muestre cada individuo puede depender del grado de motivación que este tenga o que le proporcione la empresa, como un salario justo y adecuado; un entorno seguro y saludable; participación dentro de la empresa; oportunidades de crecimiento y desarrollo, etc. y de la calidad de vida laboral y los ambientes laborales que nos servirán como indicadores para lograr el rendimiento y/o eficiencia laboral en el seno organizacional de toda empresa.

2.3.6.3 VENTAJAS Y DESVENTAJAS.

- VENTAJAS:

- Se logra un compromiso más fuerte por parte del individuo y del grupo con la organización y sus objetivos.
- Autoestima más alta del individuo y del grupo.
- Mayor participación y espíritu de cooperación en los problemas del puesto de trabajo.
- Relaciones más sólidas con el grupo de trabajo y la organización.
- Dignidad personal incrementada.

- DESVENTAJAS:

- El rendimiento y/o eficiencia laboral no se puede medir por medio de cálculos estandarizados.
- Muchos trabajos están estructurados de tal forma que la persona que los desempeñan depende de lo que otros hacen por lo que a veces resulta un nivel mínimo de eficiencia y/o rendimiento laboral.
- No se puede alcanzar un nivel aceptable u óptimo de eficiencia y/o rendimiento laboral si no se cuenta con los suficientes materiales y equipos necesarios para la realización del trabajo o si no se cuenta con el suficiente mantenimiento.
- Puede generar discordia y niveles de competencia dentro del grupo de trabajo lo cual podría afectar de forma negativa el ambiente entre el personal.

2.3.7 PRODUCTIVIDAD.

2.3.7.1 CONCEPTO.

Es la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados.⁸

Es sinónimo de rendimiento. En un enfoque sistemático decimos que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (Insumos) en un período de tiempo dado se obtiene el máximo de productos.

⁸ Internet. www.monografias.com

2.3.8 COMPETITIVIDAD.

2.3.8.1 CONCEPTO.

Es la capacidad que tienen las empresas de aprovechar en forma efectiva sus ventajas distintivas para ser mejores que sus competidores.⁹

2.3.8.2 CÓMO MEDIR LA COMPETITIVIDAD.

- Competitividad Alta.
- Competitividad Media
- Competitividad Baja.

⁹ Internet. www.monografias.com