

## ***Introducción del curso***

Hombre: Como gerente, ¿cuál piensa que es la función principal de su trabajo? ¿Conciliar las cuentas, cumplir con los plazos, lograr las metas de la organización? Bien. Todas estas son funciones importantes de un gerente. Pero todas tienen algo en común. Cada función que desempeñe como gerente, implica la participación de personas. Gestionar y liderar a las personas.

Es posible que haya tomado otros cursos de liderazgo y gestión en su programa y que se pregunte: ¿Por qué necesita un curso de gestión de recursos humanos? Después de todo, ¿no es verdad que la mayoría de las organizaciones tienen un departamento exclusivo de especialistas que se encargan de los "recursos humanos"? O, tal vez crea que su empresa es demasiado pequeña como para preocuparse de los recursos humanos.

Piense en lo siguiente: El reemplazo de supervisores y del personal técnico y gerencial puede costar, como mínimo, el 50% del salario de la persona en cuestión, y de ahí en adelante. El 44% de los gerentes ha descubierto que un aspirante a un cargo ha mentido en parte de su currículum vitae.

También, hoy en día, más mujeres estudian y trabajan, a diferencia de lo que sucedía hace 25 años. En promedio, ganan apenas el 80% de lo que ganan los hombres. En general, los empleadores pierden más del 79% de acciones judiciales relacionadas con contratación negligente o discriminación en el lugar del trabajo.

Si bien usted puede pensar que estos asuntos son un problema del departamento de recursos humanos, estas situaciones pueden tener un gran impacto en sus operaciones diarias, como gerente de una organización.

Si es gerente de una pequeña empresa o de un negocio familiar puede ser responsable de buscar, contratar, y capacitar a los empleados. Así como también, disciplinarlos, incluso, despedirlos. La gestión de los recursos humanos no es tan sólo el trabajo de un departamento, o de una persona, sino de cada gerente de una organización.

En este curso, examinará de qué modo las empresas crean estructuras y procesos que permiten que los gerentes cumplan con las metas de su organización. También, analizará cómo las emociones de los empleados, las actitudes que estos tengan, y la cultura institucional puedan dar forma al éxito o al fracaso de una empresa.

Al finalizar este curso, podrá evaluar el nuevo rol de los recursos humanos, cuyo principal cambio es que ha dejado de ser una función para convertirse en un rol de servicio.

En la actualidad, ya se puede ver que recursos humanos se encarga de capacitar a los empleados, asesorar y aconsejar, apoyar las prácticas de crecimiento, luchar por la igualdad, y promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Estas no son ciertamente las tareas tradicionales de recursos humanos. Piénselo en estos términos: Si usted es empleador, deseará tener cerca a sus expertos en recursos humanos, para consultarles acerca del desgaste de los empleados y la rotación excesiva, o bien, para hacer comentarios motivadores sobre el desempeño de los empleados.

En la economía actual, los gerentes quieren contratar empleados con potencial y mantenerlos. Y también, ellos necesitan conocer las metas y las estrategias de la compañía. Recuerde, si la meta de una empresa es lograr el crecimiento de sus activos, cabe destacar que los empleados son su activo más importante. Por lo tanto, es preciso desarrollar las mejores prácticas para obtener lo que el curso denomina: "El empleado completo".

Por ahora, prepárese para aprender mucho sobre estrategias que lo ayudarán en su vida profesional. Buena suerte.