

Control de recursos humanos

El proceso administrativo se conforma por cinco etapas: **planificación, organización, dirección, integración y control**. En el ámbito de Recursos Humanos, en su proceso de gestión, también se cumplen las mismas etapas, la última muchas veces es obviada aun cuando el **control de recursos humanos** es crítico para el adecuado funcionamiento del área.

La **fase de control** nos permite encontrar fallas a partir de la evaluación y la retroalimentación continua, así como la definición de mecanismos para la corrección de errores y la integración de planes de mejora.

El **control de recursos humanos** se logra a partir de la evaluación de la planificación, la implementación y la ejecución de los procesos y programas de personal. Esta fase nos acerca al cumplimiento de los objetivos del área.



Mediciones e indicadores en recursos humanos:

Aun cuando el proceso de gestión se cierra con la etapa de **control**, ésta tiene una relación muy estrecha con la de **planificación**, ya que desde que se plantean los objetivos, las metas y las estrategias en ellas debemos de considerar cuáles serán los procesos de medición y los indicadores de gestión que se usarán para saber si estamos cumpliendo con lo esperado.

Un **indicador** es un parámetro de medición, se refiere a datos esencialmente cuantitativos. Sus objetivos principales son evaluar el desempeño cuando esté ligado al cumplimiento de objetivos o evaluar sistemáticamente costos, el uso de recursos y el impacto de las acciones realizadas.

Los indicadores son importantes porque nos permiten:

- Medir cambios a través del tiempo
- Conocer los resultados de iniciativas y acciones
- Evaluar y dar seguimiento al proceso de desarrollo
- Orientarnos sobre cómo alcanzar mejores resultados en los proyectos

La gestión de recursos humanos se debe medir con un conjunto de indicadores que reflejen sus peculiaridades y nexos de los procesos por lo que debemos considerar un sistema de indicadores, es decir, un conjunto interrelacionado de estos que abarquen las dimensiones a evaluar.

La **gestión de recursos humanos** puede ser medida a través de indicadores de:

- Reclutamiento y selección
- Capacitación
- Desarrollo de competencias
- Siniestralidad laboral
- Rotación de personal
- Ausentismo

Actividades de control de recursos humanos:

Algunas de las posibles actividades que se pueden hacer para robustecer la fase de control son:

- Inventario de Recursos Humanos
- Auditoría de los procesos de personas
- Evaluación del desempeño
- Evaluación del proceso de reclutamiento y selección, así como de sus resultados
- Evaluación de la capacitación y de los procesos de desarrollo
- Estudios de sueldos y salarios
- Evaluación sobre higiene y seguridad
- Mediciones de motivaciones, satisfacción, engagement y clima laboral.

Te recomendamos leer: [Evaluación de competencias laborales](#)

A través de un proceso de establecimiento y seguimiento de los indicadores y de los procesos de [gestión de talento](#) realizamos un análisis organizacional para conducir a resultados. Debemos tener en cuenta la veracidad de las fuentes de información y la actualización de los datos son de primordial importancia.

Si quieres tener más información sobre este tema o tu organización está interesada o tiene la necesidad de establecer una fase de control de recursos humanos o un sistema de indicadores, contáctanos al correo contacto@megaron.com.mx con gusto podemos apoyarte.