



**Nombre de la alumna: Dora Elena
Herrera Cruz**

**Nombre del profesor: Mtra. Sandra
Daniela Guillén Pulido**

Maestría: en Administración

**Materia: Administración de Recursos
Humanos**

PASIÓN POR EDUCAR

**Nombre del trabajo: ENSAYO unidad
1 y 2**

INTRODUCCION

Hoy en día la administración de recursos humanos es sumamente importante ya que con ello se lleva al éxito o al fracaso de la empresa. Y se le conoce como el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo de los trabajadores, bajo su experiencia, conocimientos, habilidades, etc. Es el proceso de ayudar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades. En el desarrollo se explicaran los pasos con que se lleva a cabo dentro de las organizaciones; con el objeto de reconocer la importancia que posee en la actualidad, y conocer en cierta medida la complejidad que pudiera poseer su ejecución en las organizaciones, y el grado de planeación que requiere.

UNIDAD I

CONCEPTOS, PROCESOS Y SISTEMAS CLAVE DE RECURSOS HUMANOS

La administración de personal se refiere a las políticas y las prácticas que se requiere para cumplir con los aspectos relativos a las personas entre ellos están:

El análisis de los puestos

El reclutamiento de personal

La selección para los puestos

Capacitación

Determinar los sueldos

Brindar incentivos y prestaciones

Evaluar el desempeño

Entrevistar, asesorar, disciplinar.

NATURALEZA DE LA FUERZA DE TRABAJO

Al hablar de fuerza de trabajo nos estamos refiriendo a la mano de obra física e intelectual del trabajador que junto con la materia prima desarrollan los productos terminados de una empresa. La fuerza de trabajo presupone la habilidad del trabajador para ejecutar determinada tarea. Por ejemplo tejer, coser prendas de vestir, extraer minerales, etc. La fuerza de trabajo en ejercicio se manifiesta como trabajo que finaliza con determinado resultado o sea producto terminado.

EL ENTORNO CULTURAL Y SOCIAL

En la empresa siempre debe de haber un ambiente de trabajo armonioso, de compromiso y de transparencia. Las tendencia más importantes que impulsan a la compañías son la globalización que les ayuda para que su producto se expanda más, los avances tecnológicos que se desarrollan electrónicamente como el internet en el cual se desprenden

el Facebook, Insta Gram, YouTube, etc. empleos en los servicios y subcontratación de personal a través de las empresas , capital humano donde entre más capacitados estén los empleados sea en el ramo o área en que se desarrollan harán que la empresa tenga un mayor valor y prestigio .

LEGISLACION Y AMBIENTE LABORAL

Los trabajadores y patrones esta regulados y protegidos por la constitución política en art.123, de donde se desprende la ley federal del trabajo; la cual da los lineamientos para los contratos de trabajo, así como las prestaciones y servicios que protegen al trabajador. Con lo cual puede desarrollar mejor sus actividades laborales dentro de la empresa, creando con ello una seguridad laboral, en la se percibe una balanza de equidad para ambas partes (patrón-trabajador), esto ha dado al desarrollo y crecimiento positivo de las empresas y del país, dado que entre mejor sea la mano de obra mayor sea la seguridad y mayor se ha el crecimiento de las empresas esto crea un desarrollo sustentable y positivo del país.

UNIDAD II

PLANEACION DE RECURSOS HUMANOS

Es la estrategia que desarrolla el departamento para desarrollar y explotar positivamente las habilidades y cualidades del personal para con ello crear una exitosa empresa. Haciendo un reclutamiento adecuado seleccionado para que cada uno de los trabajadores se desarrolle en su puesto de la mejor manera.

DISEÑO ORGANIZACIONAL Y DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO

Es quien se carga de la estructura ordenada de los diversos departamentos de una empresa, buscando con ello las condiciones óptimas y racionales para que esta pueda operar, no se debe de reparar en los análisis de condiciones que contribuirán a construir este diseño organizacional. Considerando que cada puesto necesita diferentes conocimientos, cualidades y niveles de habilidad, es necesaria una planeación efectiva de recursos humanos que tome en cuenta estos requerimientos para los puestos.

ANALISIS DEL PUESTO, DESCRIPCION Y ESPECIFICACION DE ESTANDARES

El análisis y descripción de puestos se refiere a crear puestos idóneos para cada trabajador, esto con el fin de que den su mejor empeño y se han óptimos en su servicio. Este análisis esta creado con la finalidad de obtener un mejor desarrollo del empleado conociendo sus habilidades y aptitudes dándole las condiciones óptimas de trabajo para su desarrollo teniendo toda esa información ayudara a la toma de decisiones validando las estrategias en los métodos y técnicas relativas a los recursos humanos para los fines en común.

REGLAMENTACION Y PROGRAMACION DEL TRABAJO

Son reglas que se estipulan en las empresas para tener un mejor ambiente laboral, basadas en la programación de trabajo del empleado.

DETERMINACION DE REQUERIMIENTO DEL PERSONAL

Si bien hay varios factores que influyen en la planificación de las necesidades de recursos humanos, el más significativo es el plan estratégico de la empresa, ya que a través de él se fijan los objetivos a corto y largo plazo los cuales determinarán el número de empleados y las características que los mismos deberán tener.

CONCLUSION

Mi conclusión es que el departamento de recursos humanos es la que se encarga de la parte más importante de la empresa en su funcionamiento ya que la mano de obra es la que genera y desarrolla los productos y servicios que ofrece la empresa así como su marco jurídico y legal que le da seguridad al personal contratado y la empresa. El departamento de recursos humanos debe tener la capacidad para captar, distribuir y administrar al personal así como darle las mejores condiciones de trabajo para obtener un mejor resultado en su mano de obra o servicio creando con esto un ambiente positivo llevando por el camino correcto y deseado a la empresa.