



**Nombre de alumnos: Kimberly
Hernández De La Torre.**

**Nombre del profesor: Julio Cesar
Medina**

**Nombre del trabajo: Elabora
documentación administrativa.**

Materia: SUBMODULO I

Grado: 1ro

Grupo: "A"

Comitán de Domínguez, Chiapas a 12 de septiembre de 2019.



“Relaciones internas con los empleados”

Empleo voluntario:

Los individuos que caen dentro de esta categoría se conocen como “empleados voluntarios”.

El empleo voluntario es un contrato no escrito que se crea cuando empleado acepta trabajar para un empleador, pero no existe un contrato en cuanto a la duración del empleo.

La disciplina es el estado de autocontrol del empleado y de conducta ordenada que indica el grado de trabajo de equipo genuino dentro de una organización.

Las relaciones internas con los empleados comprenden las actividades de administración de recursos humanos asociadas con el movimiento de los empleados dentro de la organización

Estas actividades incluyen las promociones, las transferencias, los descensos de categoría, las renuncias, los despidos y el retiro o la jubilación.

Además, los empleados que reportan un acto ilegal, como los que presentan denuncias, no están sujetos al empleo voluntario.

La acción disciplinaria invoca una sanción contra un empleado que deja de satisfacer las normas establecidas. “Los trabajadores activamente descuidados tienden a esparcir su inconformidad.

Los empleados se mueven constantemente hacia arriba, hacia los lados, hacia abajo y hacia fuera de la organización.

La acción disciplinaria progresiva tiene como finalidad asegurar que se imponga la sanción mínima apropiada a la ofensa que se haya cometido.

Se han desarrollado varios conceptos en relación con la administración de la acción disciplinaria. Tres de los conceptos más importantes son la regla de “estufa caliente”, la acción disciplinaria progresiva y la acción disciplinaria sin castigo.

El proceso en el cual se da tiempo libre al empleado para que piense si desea seguir las reglas y continuar trabajando para la compañía se denomina acción disciplinaria sin castigo.

“Relaciones internas con los empleados”

- Definición de las relaciones internas con los empleados:

La política que pueden utilizar las empresas para retener el personal es la relación interna con sus trabajadores. La estatus de trabajadores puede ser bajo, arriba porque no es permanentemente fijo por la organización en que están. Para poder que el personal con las habilidades y experiencias necesarias debe estar disponibles en todos los niveles, debe tener muchos esfuerzos para buenas relaciones internas con los empleados.

- Las relaciones internas con los empleados:

Otra de las políticas que pueden utilizar las empresas para retener al personal es la de la relación interna con sus trabajadores, es decir, una política orientada a favorecer un buen clima laboral en la empresa. Ósea que comprenden las actividades de administración de recursos humanos asociado con el movimiento en la organización de la empresa, incluyen las promociones, las transferencias, las renuncias entre otras más. También la disciplina son aspectos importantes en las relaciones internas con los empleados.

- Disciplina y acción disciplinaria:

Todo empleado o trabajador tiene derecho a laborar en una empresa en donde exista orden y disciplina debe haber una organización en su trabajo como bien lo dice. Una sanción contra un empleado deja de satisfacer las normas establecidas ya que esto si no se lleva a cabo las normas como es el efecto sobre la rentabilidad puede ser enorme una acción incorrecta administrativa puede ser destruida tanto como el empleado para organizar su trabajo las políticas de cada empresa debe llevar un orden en su organización para que no valla ningún error en sus trabajos ya que debe ser con mucha dedicación y empeño así que siempre debe tener una disciplina cuando infringen las reglas de la compañía. El proceso de acción disciplinaria es académico y continuo ya que esto puede afectar a otros individuos de otro grupo de trabajo la aplicación académica conforma un comportamiento aceptable por parte de otros miembros del grupo.

- Enfoques para la acción disciplinaria:

Se han desarrollado varios conceptos en relación con la administración de la acción disciplinaria. Como bien lo dice todos los empleado deben ser responsables en su grupo de trabajo cada empleado debe ejecutar acción disciplinaria a cada colaborador y es algo para que nosotros no estamos preparados aun. Tal vez para otros esto sea injusta y desagradable por la manera en que el personal administrativo trata a sus empleados ya que es una situación muy delicada, quizá la mejor manera una incómoda medida disciplinaria es previniendo un comportamiento inesperado y el momento justo es cuando un nuevo integrante se incorpora en el grupo. Hay cuatro conceptos importante en la “estufa caliente” es la acción disciplinaria progresiva y la acción disciplinaria sin castigo:

- Regla de la “estufa caliente”

Coincide con la teoría del reforzamiento, la cual sostiene que los empleados aprenden más rápidamente cuando las consecuencias de su conducta son inmediatas. Esto lleva a cabo unas consecuencias ya que si no es tratado como debe ser puede haber algunos castigos:

1. Quema de inmediato:

Se debe tomar papeles en el asunto ya si el empleado no tiene la disciplina como los demás puede que el personal administrativo le dé un castigo y entienda la razón de ello.

2. Hace una advertencia.

Es muy importante tener una advertencia cuando ya sea la disciplina del empleado, un comportamiento inaceptable puede convertirse en su castigo. Los individuos se pueden acercar a las estufa caliente ya que si se acercan más a ello puede tener más problemas tienen la oportunidad de no tocarla para evitar quemaduras.

3. Imparte un castigo consistente.

La acción disciplinaria tiene que llevar consigo un castigo para las personas que realicen el mismo acto, como también sucede con una estufa caliente ya que la persona que la toque con el mismo grado de presión y durante el mismo tiempo se quemará con el mismo grado, como toda empresa siempre debe tener reglas, disciplina dentro del área de trabajo si no se cumplen sus reglas como lo ordenan puede haber castigos.

4. Quema de manera impersonal.

La acción disciplinaria debe ser impersonal ya que la estufa caliente quema a cualquiera sin tener favoritismos ósea que cualquier persona que cometa un error en el área de trabajo llevara un castigo que ningún empleado aquí es el favorito de nadie, hay castigos para todos (eso si unos no cometen errores)

La acción disciplinaria progresiva tiene como finalidad asegurar que se imponga la sanción mínima apropiada a la ofensa que se haya cometido.

- Acción disciplinaria sin castigo:

Este proceso debe darle tiempo al empleado para que decida si quiere seguir con ello para cumplir las reglas dentro de la empresa si no fácilmente puede hablarlo con los de recursos humanos. Cuando un empleado infringe las reglas el administración hace un señalamiento en forma oral también da lugar a una amonestación por escrito y la tercera amonestación ocasiona que el trabajador tenga que tomar uno, dos, o tres días libres para que medite la situación. Si da el tercer paso el empleado el supervisor debe tomar papeles en el asunto para reunirse para establecer que no se infringe una regla o de lo contrario el empleado tendrá que irse de la empresa. En la actualidad las empresas has despedido a empleados sin los beneficios necesarios para permanecer ahí las suspensiones de disciplina sin remuneración sin sueldo y todas las respuestas punitivas a los problemas de disciplina a favor de una acción disciplinaria sin castigo.

- Problemas en la administración de la acción disciplinaria:

La administración es la acción disciplinaria como bien dicen no es una tarea fácil pero los administradores deben de arreglar siempre, porque tanto como los trabajadores tienen que tener una disciplina bien si no puede haber castigo como antes lo pronuncie. Y bueno estos son lo que lleva a cabo la administración de recursos humanos no son todos pero es lo que entendí.