

**Súper nota**



Nombre del alumno: Sayda yomara Ordoñez López

Nombre del profesor: Jezabel Ivonne Silvestre Montejo

Materia: Recursos humanos

Grado: "1"

Grupo: "A"

## **SUPER NOTA**

Las administraciones de empresas se denominan en recursos humanos, se sabe que el conjunto de los empleados y colaboradores de una dicha organización, sectores económicos o de una economía completa, generalmente la función de los recursos humanos está compuesta por áreas de tales como reclutamiento y selección, contratación, capacitación, y la administración o gestión del personal durante la permanencia en la dicha empresa. Se dijo que dependiendo de la empresa o institución donde la función de recursos humanos opere, pueden existir otros grupos que desempeñen distintas responsabilidades que pueden tener que ver con varios aspectos tales como la administración de la nómina de los empleados, por lo tanto, la administración de recursos humanos se refiere también a las políticas y prácticas que son imprescindibles para manejar las relaciones personales.

El cambio de los conceptos de recursos humanos se encuentra directamente relacionado con la dicha modificación en la gestión de derechos humanos. Hasta hace poco sus funciones se fueron limitadas a la contratación y selección de las personas, sin embargo, hoy la misión principal de un departamento de recursos humanos es la de organizar y gestionar a las personas de la compañía para que se consigan los objetivos de la manera más satisfactoria posible para todos los implicados, la función de empleos es una de las funciones más importantes del departamento de recursos humanos.

Igualmente, dentro de las consideraciones sobre la gestión de los recursos humanos, los nuevos enfoques conciben a la formación como un dicho factor de un desarrollo y estratégico en las organizaciones, donde entra en juego la capacidad de conocer detectar, formar, gestionar y optimizar las competencias de las personas que trabajan en las organizaciones, como una ventaja competitiva para las organizaciones.

Los objetivos y estrategias de los recursos humanos, tiene tres objetivos estratégicos en la gestión de los recursos humanos según valle cabrera (1995, p. 103)

- 1'. – Equidad, integración y participación de los RR.HH.
- 2'. – rendimiento operativo.
- 3'. – innovación y flexibilidad.

El resto de las áreas que intervienen en algunos objetivos como en las estrategias deben ser muy coherentes. Además de los de algunos objetivos estratégicos, se habrá de reconocer las responsabilidades estrategias de RR.HH. o de cualquier

otra área de empresa, sin olvidar las tendencias y las alteraciones del entorno y por supuesto identificando aquellas de importancia particular para una organización.

Las estrategias para la formación, formular una estrategia general, conllevada a considerar diferentes formulaciones y dichos objetivos en función de lo que se persigue. La innovación y la flexibilidad funcional forman parte de los objetivos estratégicos más importantes a considerar a la hora de planear estrategias de formación y las flexibilidades por parte de quien la ejecuta, no obstante, dos son las estrategias a tomar en cuenta en la formación.

La importancia fundamental de los recursos humanos está dada por quien se encarga de procesos de la selección del personal es brindar el dicho apoyo a quienes soliciten o necesiten un trabajo.

Como en una parte eficaz los desarrollos de los recursos humanos comprenden como tal, las actividades de crear ya sea planes de formación y por supuesto llevarla a cabo, estudiar lo que es la importancia de los trabajadores, levantar la motivación, centrar el desempeño de las dichas tareas, como tal las competencias son aquellas características personales de los individuos, ya sea una de las maneras como, (motivación, valores) rasgos que hace implementar de una forma óptima cada función de dicho trabajo.