



**Mi Universidad**

**Ensayo**

*Nombre del Alumno: Briseyda Agapita Aguilar Gómez*

*Nombre del tema: Ensayo Unidad I y II*

*Nombre de la Materia: Administración de Recursos Humanos*

*Nombre del profesor: Sandra Daniela Guillén Pulido*

*Nombre de la Maestría: Administración*

*Cuatrimestre I ro*

## ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### UNIDAD I

La Administración de recursos Humanos es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las vivencias, la salud, los conocimientos, las capacidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del sujeto, de nuestra organización y del territorio generalmente.

En este trabajo haremos un introductorio a la Administración de recursos humanos; y los pasos con que se desarrolla en las empresas; con la intención de reconocer el valor que tiene actualmente, y conocer en cierta forma la dificultad que pudiera tener su ejecución en las empresas, y el nivel de organización que necesita.

Gary Dessler<sup>1</sup>, menciona que la admón. de recursos humanos tiene relación con las prácticas y a las políticas correctas para manejar los asuntos que deben ver con las colaboraciones individuales de la funcionalidad gerencial; en concreto, hablamos de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y dar un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados de la organización

Por otro lado, David A. De Cenzo y Stephen P. Robbins señalan que:

La Gestión de Recursos Humanos es el fragmento de la organización que trata con la magnitud humana, la gestión de Recursos Humanos puede verse a partir de 2 enfoques diversos.

1ro: La administración de Recursos Humanos es una función para proporcionar personal o apoyo a la organización.

2do: la Administración de Recursos Humanos es una función que compete a todos los gerentes.

Simultáneamente dichos 2 autores, proponen un enfoque que comprende 4 funcionalidades primordiales de la gestión de Recursos Humanos:

1. Empleo.
2. Capacitación y desarrollo.

---

<sup>1</sup> (DESSLER, 2011)

3. Motivación.
4. Mantenimiento.

**R. Wayne Mondy y Robert M. Noe** presentan que la Gestión de Recursos Humanos: “Es la implementación de los individuos como recursos para poder hacer fines organizacionales. Como resultado, los gerentes de cada grado tienen que participar en la Gestión de Recursos Humanos”. (TAREASUNIVERSITARIAS.COM, 2012)

Según Marx la fuerza de trabajo o capacidad de trabajo sabemos el grupo de las facultades físicas y mentales que hay en la corporeidad, en la personalidad viva de una persona y que él pone en desplazamiento una vez que crea valores de uso de cualquier índole.

Sin embargo en ventaja de su puesta en actividad, que es el trabajo, se gasta una porción definida de músculo, nervio, cerebro, etcétera., humanos, que se necesita reponer. (wikipedia, 2021)

Las organizaciones tienen que generar un ambiente de trabajo en el cual las novedosas generaciones logren realizarse con flexibilidad, transparencia, compromiso y alegría en su trabajo. Debemos de transformar el trabajo en un juego llamativo para que las novedosas generaciones se sientan atraídas por él y quieran quedarse y comprometer la misma alta energía que aplican en otras ocupaciones para desarrollar con eficiencia su trabajo.

Algunas tendencias que están impulsando a las compañías y a sus gerentes de recursos humanos a enfocarse cada vez más en la competitividad y el desempeño, son: La globalización, La tecnología, La naturaleza de trabajo, Empleos en los servicios, Subcontratación, Capital humano, Tendencias demográficas y de la fuerza laboral, La “generación Y”.

El marco regulatorio laboral tiene como objetivo regular la relación laboral entre empleadores y trabajadores a través de contratos de trabajo, los cuales estipulan procedimientos obligatorios bajo las siguientes leyes:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857, 1917, 1931, 1970
- Ley Federal de Trabajo
- Ley del Seguro Social
- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
- Ley de Sistemas de Ahorro para el Retiro

## UNIDAD II

La planeación de recursos humanos se convierte en parte de todo el proceso de planeación estratégica de la empresa. No se ocupa directamente de las operaciones diarias relacionadas con los recursos humanos, como la supervisión o la formación en el puesto de trabajo. En cambio, se centra en una amplia gama de decisiones, como la estructura salarial general y el desarrollo de los empleados, que determinan la disponibilidad y las capacidades de los empleados de la empresa.

Para que los planes estratégicos sean eficaces, deben ser pragmáticos, sistemáticos e integrales. Por tanto, quienes los elaboran deben prever obstáculos en las fases de formulación y ejecución del plan estratégico.

El diseño organizacional es el proceso de elegir una estructura de tareas, responsabilidades y relaciones de autoridad dentro de las organizaciones. Un organigrama es una representación de la estructura interna de una organización, donde se indica la forma en que se interrelacionan diversas tareas o funciones.

Diseñar un puesto es un proceso que tiene la finalidad de determinar la naturaleza de un puesto de trabajo, señalando sus actividades, funciones y objetivos. Permite a la empresa tener claridad en sus actividades. A su vez, hace posible la medición de trabajo, dando un valor al cargo.

La exploración de puestos es el proceso que posibilita conocer, aprender y ordenar las ocupaciones, obligaciones y responsabilidades que lleva a cabo y asume una persona en su puesto de trabajo, así como los requisitos importantes para su manejo eficaz y las condiciones de trabajo a las que se enfrentarán.

La especificación de puestos es una descripción redactada de las ocupaciones, responsabilidades, condiciones de trabajo y demás puntos importantes de un puesto específico. Una vez que se define un puesto de trabajo, se hace una explicación por escrito que sintetiza, en sus puntos primordiales, todo lo cual se ha visto y comprobado en la ejecución misma del pues se estudia.

En crítica de expertos que trabajan en la zona de la gestión de recursos humanos, la exploración y la explicación de puestos son los procedimientos básicos con los que debería iniciarse cualquier intento de tecnificación de área.

Este modelo muestra una perspectiva restringida de la regulación del mercado gremial, una perspectiva que presupone que la limitación o eliminación de los derechos establecidos por la ley es el exclusivo camino hacia la prosperidad económica. Se demostró que los regímenes de legislación gremial bien diseñados tienen la posibilidad de tener un efecto bastante positivo sobre la paz de los trabajadores, sus familias y las sociedades generalmente, y que los sistemas desregularizados no constantemente generan los resultados esperados. Ejemplificando, en Brasil la desregularización del trabajo ha creado un incremento de la informalización del mercado gremial, y el "modelo de flexibilidad" estadounidense ha fracasado en conseguir uno de sus fines centrales a lo largo de la crisis: la construcción de trabajo.

La mayor parte de los gerentes poseen presente diversos componentes una vez que proyectan los requerimientos de personal. Finalmente, se cree el personal primordial para conservar este volumen de producción. No obstante, además de éste "Requerimiento vital" de personal, habrá que tener en cuenta ciertos otros componentes:

Los 3 recursos primordiales del proceso son adivinar la demanda de recursos humanos, examinar la oferta y equilibrar las consideraciones de oferta y demanda.

La Administración de RH busca compenetrar el recurso humano con el proceso productivo de la empresa, haciendo que éste último sea más eficaz como resultado de la selección y contratación de los mejores talentos disponibles en función del ejercicio de una excelente labor de estos. Así como también la maximización de la calidad del proceso productivo depende de igual modo de la capacitación de los elementos humanos para hacer más valaderos sus conocimientos.

## Bibliografía

TAREASUNIVERSITARIAS.COM. (AGOSTO de 2012). Recuperado el NOVIEMBRE de 2021, de TAREASUNIVERSITARIAS.COM: <https://tareasuniversitarias.com/concepto-de-administracion-de-recursos-humanos.html>

wikipedia. (28 de septiembre de 2021). Obtenido de wikipedia: [https://es.wikipedia.org/wiki/Fuerza\\_de\\_trabajo](https://es.wikipedia.org/wiki/Fuerza_de_trabajo)

DESSLER, G. y. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: PEARSON EDUCACIÓN.

<https://www.amedirh.com.mx/blogrh/sector-energetico-en-rh/planeacion-estrategica-de-los-recursos-humanos/>

<https://www.eoi.es/blogs/miguelanibalechavarria/2012/02/27/diseño-organizacional/>

<http://micarrera.com/diseño-de-puestos-y-medición-de-trabajo-su-enfoque-e-importancia/>