

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA

FACULTAD DE INGENIERIA Y NEGOCIOS EN SAN QUINTIN



BENEFICIOS DE LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS
EN UNA EMPRESA AGRICOLA

MODALIDAD

UNIDAD AUDIOVISUAL

PRESENTA

EMETERIO PINACHO GOMEZ

ENSENADA, B.C.

ENERO 2016

RESUMEN

El trabajo presentado nos menciona la importancia que tiene una buena Administración de Recursos Humanos en una Empresa Agrícola, para lo cual se realizó como primer punto una investigación documental del tema, seguido de una aplicación práctica en una empresa agrícola, con la finalidad de destacar los beneficios que se logran con una Administración de Recursos Humanos adecuada. En esta segunda parte del trabajo se analizan las principales funciones que desempeña este departamento, así como la planeación del capital humano el recurso más importante dentro de una organización, en las cuales marcaremos los procesos que más destacan como son reclutamiento, selección del personal, contratación, inducción, evaluación, compensación y protección.

TABLA DE CONTENIDO

	Pagina
INTRODUCCION	4
OBJETIVOS GENERALES	5
JUSTIFICACION	
MARCO DOCUMENTAL	6
I. EMPRESA AGRICOLA	7
II. SECTOR AGRICOLA	7
III. RECURSOS HUMANOS	7
- DEFINICION	
- OBJETIVOS	
IV. DENOMINACIONES DE RUCURSOS HUMANOS	8
V.IMPORTANCIA DE LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	8
VI. FUNCIONES DE LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	9
VII.PLANEACION DEL PERSONAL	9
VII.1. PLANEACION	10
VII.2. RECLUTAMIENTO	10
VII.3. SELECCION DEL PERSONAL	10
VII.4. CONTRATACION	11
VII.5. INDUCCION, ORIENTACION Y UBICACIÓN	11
BENEFICIOS PARA LA EMPRESA AGRICOLA	
BENEFICIOS PARA LA FUERZA LABORAL	
VII.6. COMPENSACION Y PROTECCION	13
VII.7. EVALUACION DEL DESEMPEÑO	13

TABLA DE CONTENIDO

Pagina

APLICACIÓN PRÁCTICA A UNA EMPRESA AGRICOLA

VIII.BENEFICIOS DE LA CORRECTA DMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	14
1- EMPLEO	
2- RECLUTAMIENTO	
3- SELECCIÓN	14
4- CONTRATACION	
- VENCIMIENTOS DE CONTRATOS	
5- INDUCCION	15,16
-CAPACITACION	
- INTEGRACION, PROMOCION Y TRANSPARIENCIA	
-CONTROL DE ASISTENCIAS	
-DISCIPLINA	
-MOTIVACION AL PERSONAL	
-SERVICIOS AL PERSONAL	
-ACTIVIDADES RECREATIVAS	
-SEGURIDAD E HIGIENE	
6- DESARROLLO Y EVALUACION	17
7- COMPENSACION Y PROTECCION	
-PLANEACION DE RECURSOS HUMANOS	18
CONCLUSION	19
BIBLIOGRAFIA	20

INTRODUCCION

El Departamento de Recursos Humanos (DRH) en la actualidad ha tomado un papel importante en el funcionamiento de las empresas agrícolas a nivel nacional, no teniendo la misma relevancia en las Empresas del Valle de San Quintín. Curiosamente para las empresas representa un departamento que más que aportar beneficios genera gastos para las mismas, Por ello, en este trabajo se marcan las principales funciones del DRH, la importancia que tiene y los beneficios que esta le brinda a una empresa agrícola al tener una correcta Administración de Recursos Humanos.

OBJETIVOS

El objetivo principal del tema, es establecer que una buena Administración de Recursos Humanos en una empresa agrícola, brinda beneficios, ya que al seleccionar al capital humano idóneo para cada puesto, cumplir satisfactoriamente en el marco legal laboral y de seguridad social, existir una mayor coordinación del personal agrícola y una buena comunicación entre los diferentes niveles de la organización, se obtienen resultados satisfactorios para todos los integrantes de la empresa. Si una empresa logra identificar que el capital humano es el centro de sus actividades, podrá obtener mayor productividad y ser más competitivo.

JUSTIFICACION

Dentro de una empresa agrícola es indispensable mantener un buen departamento de recursos humanos ya que en base a este se podrán tomar decisiones importantes tales para poder reclutar personal adecuado para las vacantes que halla de tener dicha empresa, manejar cuestiones legales que beneficie tanto a trabajador como a la empresa y más que nada esto realmente se lleve a cabo en la práctica y no solo se deje en teoría como lo hacen las empresas agrícolas del Valle de San Quintín que se encuentran en esta actividad. Esto con la finalidad de tener un mayor rendimiento, mejorar la productividad y calidad de trabajo en todas las áreas de las empresas agrícolas.

MARCO DOCUMENTAL

EMPRESA AGRICOLA

Es una entidad que desarrolla su actividad en el sector agrícola, se dedica a la producción de recursos derivados de la agricultura.

SECTOR AGRICOLA

Actividad productora primaria que obtiene materias primas de origen vegetal a través del cultivo.

Tiene su fundamento en la explotación de suelo o de los recursos que esta origina se forma natural o por acción del hombre: cereales, frutas, hortalizas, pasto, forrajes, y otros alimentos vegetales.

RECURSOS HUMANOS (DEFINICION)

Es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.

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.

A fin de lograr sus propósitos y objetivos, la administración de personal, obtiene, desarrolla, utiliza, evalúa y mantiene la calidad y el número apropiado de trabajadores activos. Para aportar a la organización una fuerza laboral adecuada.

OBJETIVOS DE LA A. R. H. SOCIALES: CORPORATIVOS, FUNCIONALES, PERSONALES

SOCIALES

- Cumplimiento de las leyes
- Servicios que presta a la sociedad
- Relaciones con la comunidad

CORPORATIVOS

- Planeación
- Relaciones industriales
- Capacitación
- Evaluación
- Ubicación
- Valuación

FUNCIONALES

- Valuación inicial
- Ubicación
- Evaluación del desempeño

PERSONALES

- Capacitación
- Evaluación
- Compensación

DIVERSAS DENOMINACIONES EN UN DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS:

- Departamento de personal
- Departamento de relaciones industriales
- Departamentos de servicios al personal
- Departamento de Rh.

IMPORTANCIA DE LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

Aun cuando los activos financieros, del equipamiento y de la planta son recursos necesarios para la organización, los empleados “el talento humano” tienen una importancia sumamente considerable.

El talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización, la gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de signar los recursos financieros y de establecer los objetivos y estrategias para la organización.

Sin gente eficiente es imposible que una organización logre sus objetivos.

Dentro de la empresa agrícola el departamento recursos humanos toma gran importancia, ya que en base a esta se originan estrategias para la planeación del personal, sobre las actividades a desempeñar de manera que estén sean eficientes, prácticos y cumplan con los objetivos para la producción de la empresa.

FUNCIONES DE LA ADMINISTRACION DE RECURSO HUMANOS

La importancia se deriva de las funciones laborales o administración de personal desde los siguientes puntos de vista.

- Planeación, capacitación y desarrollo
- Evaluación del desempeño
- Seguridad y salud
- Sueldos y salarios
- Auditoria de personal
- Aspectos fiscales
- Relaciones laborales
- Negociación de conflictos

El propósito de la administración de personal es el mejoramiento de la contribución productiva del personal a la organización, en un marco de acciones éticas y socialmente responsables.

1- **PLANEACION DEL PERSONAL** (definición)

Es una técnica para determinar de forma sistemática la provisión y demanda de empleados que tendrá una organización, al determinar el número y el tipo de empleados que serán necesarios.

En la empresa agrícola se aplica la revisión constante de empleados activos y la demanda del recurso humano con el fin de mantener y asegurar un número adecuado de empleados, con habilidades requeridas que estén disponibles cuando se necesite.

PLANEACION:

Reclutamiento, selección, contratación, inducción

2- **RECLUTAMIENTO** (Reclutamiento, selección y contratación)

Una vez que se ha tomado la decisión de cubrir una posición, el siguiente paso es desarrollar una lista de aspirantes utilizando una o más fuentes de reclutamiento.

El reclutamiento es una actividad importante, debido a que cuando mayor sea el número de aspirantes, más selectiva puede ser la contratación. Si solo se presentan dos candidatos para dos vacantes, lo más probable es que no exista otra alternativa que contratarlos. Sin embargo, si se presentan 10 o 20 aspirantes, entonces es posible emplear técnicas, como las entrevistas y pruebas para seleccionar solo a los mejores. El proceso de reclutamiento inicia. Con la requisición del depto. Donde surge la vacante. Y termina con un conjunto de solicitudes.

Atraer personal que se conviertan en candidatos, esto se realiza por medio de comunicación como la radio, volantes, haciéndole mención a los responsables de transportar a los trabajadores de la empresa agrícola, que en determinada temporada estarán abiertas las contrataciones para que estos lleven la información a sus comunidades y poder asegurar al personal que se requiera en dicha temporada.

3- SELECCIÓN DEL PERSONAL:

Una vez que se dispone de un grupo idóneo de solicitantes obtenido mediante el reclutamiento, se da inicio al proceso de selección. Esta fase implica una serie de pasos que añaden complejidad a la decisión de contratar y consumen cierto tiempo. Estos factores pueden resultar irritantes, tanto para los candidatos, que desean iniciar de inmediato, como para los gerentes de los departamentos con vacantes. El proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir que solicitantes deben ser contratados.

En el caso de las empresas agrícolas se cuestiona a los aspirante sobre las actividades que han desempeñado en el cultivo de frutos y hortalizas en alguna otra empresa, al igual los aspirantes que desean el puesto de operadores de tractores, tráileres, choferes de camiones etc., que cuenten con cierto tiempo de experiencia.

El proceso se inicia en el momento en que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes.

Las etapas más usuales y el orden en que suelen emplearse el conjunto de medios técnicos con los cuales nos ayudamos para lograr la realización de la selección del personal, el hombre adecuado para el puesto adecuado, son las siguientes:

- 1- Recepción de solicitudes
- 2- Entrega de hoja de datos generales (solicitud de empleo)
- 3- Entrevista previa
- 4- Solicitud de empleo
- 5- Pruebas
- 6- Entrevista formal
- 7- Antecedentes de trabajo y referencias
- 8- Examen medico

En la mayoría de las empresas agrícolas del Valle de San Quintín, estas etapas suelen pasarse por alto ya que la prioridad en ese momento es mantener la cosecha activa, por lo tanto urge el personal para iniciar labores lo más pronto posible e inclusive se hace a un lado o se omite la etapa de contratación para iniciar labores, recalcando que esto depende de la temporada y tipo de cosecha.

4- CONTRATACION:

Un contrato en términos generales, es definido como un acuerdo privado, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas. Es un acuerdo de volantes que genera derechos y obligaciones para las partes. Por eso se señala que habrá contrato cuando varias partes se ponen de acuerdo sobre una manifestación de voluntad destinada a reglar sus derechos.

Contratación: tiempo determinado (art 37) tiempo indeterminado (art 35) obra determinada (art 36) => contrato individual (art. 20 LFT) contrato colectivo (art 386 LFT) contrato ley (art. 404 LFT)

Contrato individual art. 20 LFT: es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo subordinado mediante el pago de un salario.

Contrato colectivo (art 386 LFT): convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o un o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

En la contratación del personal en empresas agrícolas es común que se apliquen los contratos de trabajo estacional debido a que las actividades, la producción, en la que se encuentre la empresa, se realizan en ciertas estaciones o temporadas del año y dependiendo de la producción estas requieren un cierto número de personas y permanencia del empleado por un tiempo determinado.

5- INDUCCION, ORIENTACION, UBICACIÓN

La capacitación se define como: ayudar a las personas que aprendan y aprehendan.

Determinación de necesidades o diagnóstico de necesidades capacitación

- 1- Análisis de necesidades por puesto: conceptualización, ejemplificación, cedula de necesidad
- 2- Análisis de necesidades genéricas: programa por familia de puestos, programa por niveles por proyectos especiales, generales.
- 3- Fijación de objetivos: de los programas y temas en curso.
- 4- Determinación de contenidos temáticos: didácticos, participantes, instructores.

Capacitación y desarrollo del cumplimiento legal (art 153 lft)

ART. 153-A. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de

común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la secretaria del trabajo y previsión social.

Esta etapa de la planeación del personal no se lleva a cabo de manera completa en lo que comprende a las empresas agrícolas del valle de San Quintín, se ha visto y mencionado de las capacitaciones en este sector suelen ser muy superficiales.

En la mayoría de los casos las empresas agrícolas pasan por alto esta etapa de la planeación del personal, debido a que suele ser de gran costo o se toma como pérdida de tiempo para los patrones, capacitar al personal que se ha contratado, en esos momentos se toma como prioridad sacar adelante la cosecha, basta con que el empleado halla mencionado haber realizado dicha actividad en alguna otra empresa agrícola para que estos inicien sus labores.

BENEFICIOS PARA LA EMPRESA:

- 1- Conduce a una rentabilidad más alta de capital humano.
- 2- Mejora el conocimiento del puesto.
- 3- Eleva la moral de la fuerza del trabajo.
- 4- Mejora la relación entre los jefes y los subordinados.
- 5- Ayuda en la preparación de guías de trabajo.
- 6- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.
- 7- Incrementa la productividad y calidad en el trabajo.
- 8- Se promueve la comunicación.
- 9- Alienta la cohesión de los grupos.
- 10- Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad de vida.

BENEFICIOS PARA LA FUERZA LABORAL:

- 1- Ayuda al individuo para tomar decisiones adecuadas y solucionar conflictos.
- 2- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- 3- Permite el logro de metas individuales.
- 4- Desarrolla un sentido de progreso en muchos campos.
- 5- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.
- 6- Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas.
- 7- Alimenta la confianza, precisión y asertividad en el trabajo.
- 8- Logra la identificación con su empresa.

El brindarles una adecuada capacitación a los empleados generaría mayor producción, mayor calidad en el producto y trabajo para la empresa, un amplio conocimiento de las actividades a realizar, fácil coordinación del personal por parte

de los superiores (encargados de cuadrillas, mayordomos, patrones etc.) y un ambiente laboral óptimo.

6- COMPENSACION Y PROTECCION

En este proceso se determina la forma en que se va a retribuir a los empleados por las labores realizadas; al igual que la cantidad y la calidad de servicio económico, requerido para que el personal cuente con una adecuada calidad de vida en su trabajo.

7- EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Sistemática evaluación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el cargo, proceso para evaluar, estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades.

- permite dar a conocer el comportamiento de la gestión del individuo dentro de una organización en un periodo determinado, el cual debe llevarse a cabo en forma continua, a fin de obtener los mejores resultados para realimentar y mejorar los procesos de trabajo.
- el proceso de evaluación requiere de información sistemática, reunida con regularidad y periódicamente revisada por la jefatura en coordinación con el trabajador. la evaluación del desempeño debe fomentar la equidad, brindando a los funcionarios una base satisfactoria sobre la cual fundamentar expectativas.

En esta última etapa de la planeación del personal, donde se decidirá la permanencia del trabajador en la empresa agrícola, el empleado es evaluado en sus distintas actividades de campo por un periodo de prueba de un mes, por el personal superior, el mayordomo de cuadrilla o en su caso el o los patrones, quienes decidirán, si el jornalero realmente es eficiente en las actividades que ha desempeñado.

APLICACIÓN PRÁCTICA EN UNA EMPRESA AGRICOLA

BENEFICIOS DE LA CORRECTA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS EN UNA EMPRESA AGRICOLA

El implementar el Departamento de Recursos Humanos ayudará a cumplir con diversas funciones dentro de la organización, esto a fin de desarrollar y administrar políticas, programas y procedimientos para crear una estructura administrativa eficiente, empleados capaces, trato equitativo, oportunidades de progreso, satisfacción en el trabajo y una adecuada seguridad e higiene en el mismo para beneficio de la organización, los trabajadores y la colectividad.

En el Valle de San Quintín, se compone de empresas medianas, pequeñas o micro empresas agrícolas familiares, que son administradas principalmente por el jefe de la familia, aquí trata de describir que producen, cuántos empleados tiene en promedio, que temporadas produce, ejemplo de enero a marzo. Necesitamos saber más de la empresa agrícola que están observando los beneficios

1.-Empleo. Permite a la empresa lograr que todos los puestos sean cubiertos por personal idóneo, de acuerdo a una adecuada planeación de recursos humanos. Esto en base a la demanda de empleados que la empresa agrícola requiera, dependiente de la producción que se realizan en ciertas temporadas del año.

2.-Reclutamiento. Buscar y atraer solicitudes capaces para cubrir las vacantes que se pretenden. Cuando exista una vacante, antes de recurrir a fuentes externas, deberá procurarse cubrirla, con personas que ya estén laborando en la organización y para quienes esto signifique un ascenso dando lugar a la sensación de progreso para todos los trabajadores.

La buena administración de Recursos Humanos en la empresa agrícola le brinda gran facilidad de manejar al personal activo, de una actividad a otra sin la necesidad de contratar a más personal por ejemplo: el personal que se maneja para la cosecha de fresa gran parte de ellos puede ser la que se utilice para la cosecha de tomate o alguna otra.

3.-Selección. Analizar las habilidades y capacidades de los solicitantes para decidir sobre bases objetivas, cuales tienen mayor potencial para el desempeño de un puesto y posibilidades de desarrollo futuro, tanto personal como de la organización.

Este proceso se aplica en las empresas agrícolas para contratar trabajadores con conocimientos, capacidad o destrezas para desempeñar el cargo.

Bien podremos mencionar a quienes puedan formar parte del personal de riego, personal de cosecha, personal de fumigación, personal que sea considerado como líder cuadrilla etc.

4.-Contratación. Llegar acuerdos con las personas, que satisfagan en la mejor forma posible los intereses del trabajador y de la organización.

Punto de gran importancia, principalmente para los jornaleros, el tener un contrato bien fundamentado, donde se mencionen tanto obligaciones como derechos para los mismos conforme a lo legal, le brinda gran conformidad al empleado y beneficios legales para la empresa.

A nivel nacional, estatal y local, las leyes regulan casi todos los aspectos de la administración laboral. Las leyes bien escritas pueden extender beneficios importantes a una gran cantidad de trabajadores. Es recomendable, entonces que se consulte en la dirección del trabajo o con un abogado especialista en leyes laborales, para cumplir con el código laboral que corresponda

Vencimiento de contratos. Llegado el caso de términos de contratos de trabajo, esto deberá hacerse en la forma más conveniente tanto para la organización como para el trabajador de acuerdo a la ley.

5.-Inducción. Dar la información necesaria al nuevo trabajador y realizar todas las actividades pertinentes para lograr su rápida incorporación a los grupos sociales que existan en su medio de trabajo. Difundir los objetivos y políticas de la organización así como todos aquellos aspectos que la caracterizan. De tal manera, en caso de tener algún percance o conflicto, el empleado pueda dirigirse con el personal adecuado para solucionar dicha situación en el campo.

Capacitación. Impulsar los planes de capacitación según las necesidades del personal. Es una inversión que trae beneficios a la persona y a la empresa.

Algunos de esos beneficios son los siguientes:

- ayuda a prevenir riesgos de trabajo.
- produce actitudes más positivas.
- aumenta la rentabilidad de la empresa agrícola.
- mejora el conocimiento de los diferentes puestos y por lo tanto el desempeño.
- Crea una mejor imagen de la empresa-
- Facilita la comprensión de las políticas de la empresa.
- Proporciona información sobre necesidades futuras de personal a todo nivel.
- Ayuda a solucionar problemas.
- Incrementa la productividad y calidad del trabajo.

Integración, promoción y transferencia. Asignar a los trabajadores a los puestos en que mejor utilicen sus habilidades. Dentro de la empresa agrícola, estos pueden ser personal de cosecha, choferes, operados, revisadores del producto etc.

Control de asistencias. Es muy importante en las empresas agrícolas establecer horarios de trabajo y periodos de ausencia con y sin percepción de sueldos que sea justo para la empresa y el empleado.

Disciplina. Desarrollar y mantener reglamentos de trabajo efectivos y crear y promover relaciones de trabajo armónicas con el personal.

Permite al trabajador de la empresa agrícola mayor rendimiento y seguridad en sus actividades dando la confianza de resolver cualquier conflicto inmediatamente y asegurar la permanencia de este personal.

Motivación al personal. Desarrollar formas de mejorar las actitudes del personal, las condiciones de trabajo, las relaciones obrero patronal y la calidad del personal.

Desarrollo del personal.

Los trabajadores necesitan retroalimentación sobre su desempeño. Este proceso comprende la evaluación del desempeño laboral y la comunicación de los resultados de los trabajadores.

Brindar oportunidades para el desarrollo integral de los trabajadores, a fin de que logren sus diferentes tipos de necesidades y para que en lo referente al trabajo pueda ocupar puestos superiores.

Servicios al personal. Satisfacer las necesidades de los trabajadores que laboran en la organización y tratar de ayudarles en los problemas relacionados a su seguridad y bienestar personal.

Actividades recreativas. Estudiar y resolver las peticiones que hagan los trabajadores sobre programas y/o instalaciones para su esparcimiento.

Seguridad e higiene.

La aplicación de estas medidas supone: 1) difusión de las disposiciones de seguridad; 2) capacitación de los trabajadores 3) capacitación de trabajadores y 4) inclusión de las medidas de seguridad en otros procedimientos administrativos (como evaluaciones del desempeño, medidas disciplinarias)

Con el fin de mantener instalaciones en óptimas condiciones y desarrollar procedimientos para prevenir y/o evitar accidentes.

Mantener programas de inocuidad y revisión continua de la misma en una empresa agrícola es de gran importancia, ya que al aplicarlo rigurosamente brinda benéficos tales como:

- evitar enfermedades entre trabajadores
- atención inmediata a trabajadores en cuestiones de salud para evitar contagios
- evitar que el producto sea contagiado por alguna enfermedad del personal, punto muy importante ya que la producción de frutos y hortalizas estando en buenas condiciones, podrá venderse, exportarse sin problemas, así el trabajador como el agricultor tendrán benéficos económicos favorables, y las actividades de la empresa podrán continuar operando.

6.-Desarrollo y evaluación. Se pretende que el nuevo trabajador llegue a convertirse en un buen empleado.

Los elementos que fomentan la comunicación y las decisiones eficaces son:

- definición de papeles individuales
- capacitación para adquirir confianza
- resolución de conflictos
- capacitación de liderazgo
- reuniones eficaces
- técnicas fundadas en la dinámica del grupo

A fin de lograr en la empresa agrícola el nuevo trabajador llegue a convertirse en un buen empleado.

7.- Compensación y protección. Determina la forma en que se va a retribuir a los empleados por las labores realizadas; al igual que la cantidad y calidad de servicios económicos y sociales complementarios, requeridos para que el personal cuente con una adecuada calidad de vida en su trabajo.

Brindar beneficios económicos y prestaciones conforme a la lo establecido en la ley, originaria a los empleados mayor confianza y satisfacción al iniciar labores en una empresa agrícola.

Planeación de recursos humanos. Realizar estudios tendientes a la proyección de la estructura de la empresa agrícola en lo futuro, incluyendo análisis de puestos proyectados y estudio de posibilidades de desarrollo de los trabajadores para ocupar estas, a fin de determinar programas de capacitación y desarrollo, llegado el caso de reclutamiento y selección.

Influencias, Prácticas y resultados de la Administración laboral

<i>Influencias</i>	<i>Prácticas, Decisiones y Métodos</i>	<i>Resultados</i>
Tradiciones Competidores Leyes Mercado laboral Tecnología Sindicatos Diferencias individuales	Estructura de la organización Diseño del trabajo Reclutamiento Selección Orientación Capacitación y Desarrollo Supervisión Evaluación de desempeño Remuneración Prestaciones Seguridad y Salud Desarrollo del trabajador Disciplina Investigación y evaluación	Productividad • cantidad • cualidad Desperdicio Averías Satisfacción Motivación Ausentismos y Retrasos Longevidad laboral Huelgas Quejas Litigio Lesiones y enfermedad Estabilidad social Violencia laboral

CONCLUSION

En una empresa agrícola, contar con un adecuado departamento de Recursos Humanos, crea y mantiene condiciones de trabajo idóneas para los jornaleros, personal administrativo, patrones y demás personal que se encuentre dentro de ella, esto con el fin de aumentar la productividad, mejorar la calidad de producción y de trabajo en todas las áreas, reducir la rotación del personal, así como mantener al personal realmente capaz de cumplir con las tareas y objetivos que requiera el puesto asignado, crear un ambiente de trabajo optimo donde el personal se sienta satisfecho, así como también crear estrategias sobre la planeación de personal para reducir costos, y ser competitivos con el resto de las demás empresas agrícolas .

BIBLIOGRAFIA

DAVENPORT, THOMAS y SHORT, JAMES. (1991: 17-36). "La nueva ingeniería industrial: innovaciones y tendencias". En: Revista LN.C.A.E.: 5(2). San José, Costa Rica.

DESSLER, GARV. (1991: 812). Administración de personal. Prentice Hall. 4ta. ed. México, D.F., México.

HAMMER, MICHAEL y CHAMPY, JAMES. (1994: 235). Reingeniería. Editorial Norma. Bogotá, Colombia.

HUAYLUPÜ, JUAN (A). (1993: 14) Innovación, creatividad y análisis concreto: bases para la gestión de los recursos humanos. Mimeografiado. San José, Costa Rica.

HUAYLUPO, JUAN (B). (1993: 24). ¿La evaluación del desempeño: ¿un enfoque individual del trabajo colectivo o una visión individualista del trabajo social? Mimeografiado. San José, Costa Rica.

REYES, AGUSTIN. (1992: 480). Administración Moderna. Limusa. Lera. ed. México, D.F., México.

SKINNER, WICKHAM. (1989: 43-53). "Sombrero grande, nada de ganado: Cómo administrar los recursos humanos". En: Revista I.N.C.A.E.: 3 (2). San José, Costa Rica.

TERRY, GEORGE y FRANKLIN, STEPHEN. (1992: 747). Principios de administración. C.E.C.S.A. 8va. Reimpresión. México, D.F., México.

WERTHER, William y DAVIS, KEITH. (1991: 395). Administración de personal y recursos humanos. Mc. Graw-Hill. 3era. ed., México, D.F., México