



Nombre del Alumno: Fabiola Ruiz Abarca

Nombre del tema: Administración del capital humano

1er parcial

Nombre de la Materia: Capital humano

Nombre del profesor: Mabel Domínguez Aguilar

Nombre de la Licenciatura: Administración y estrategias de negocios

5to cuatrimestre

ADMINISTRACION DEL CAPITAL HUMANO

FUNCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Quienes participan en la administración de los recursos humanos desarrollan y trabajan a través de un sistema integrado de ARH.

CINCO ÁREAS FUNCIONALES QUE SE ASOCIAN CON UNA ADMINISTRACIÓN EFICAZ DE RECURSOS HUMANOS:

1. Dotación de personal: una empresa tendrá el número adecuado de empleados con las habilidades apropiadas en los trabajos correctos
2. Desarrollo de recursos humanos: Consiste en la capacitación y el desarrollo, también en la planeación de la carrera y en las actividades de desarrollo
3. Remuneración: Todas las recompensas que se otorgan a los empleados a cambio de sus servicios.
4. Seguridad y salud: La seguridad se refiere al hecho de proteger a los empleados contra lesiones ocasionadas por accidentes relacionados con el trabajo. La salud se refiere al hecho de que los empleados se encuentren libres de enfermedades físicas y emocionales.
5. Relaciones con los empleados y relaciones laborales: Las empresas están obligadas por ley a reconocer a un sindicato y a negociar con él con buena fe si los empleados de la empresa quieren que ese sindicato los represente.

POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

Se refieren a la manera como las organizaciones desean tratar a sus miembros para alcanzar por medio de ellos los objetivos organizacionales

ASPECTOS PRINCIPALES:

1. Políticas de integración de recursos humanos: Cómo incorporar a los nuevos participantes al ambiente interno de la organización con rapidez y eficacia.
2. Políticas de organización de recursos humanos: Criterios de evaluación de calidad y adecuación de los recursos humanos por medio de la evaluación del desempeño
3. Políticas de retención de los recursos humanos: Relaciones cordiales con sindicatos y representantes del personal.
4. Políticas de desarrollo de recursos humanos: Creación y desarrollo de condiciones capaces de garantizar la salud y excelencia
5. Políticas de evaluación de recursos humanos: Cómo mantener un banco de datos capaz de proporcionar la información necesaria para el análisis cualitativo y cuantitativo de la fuerza de trabajo.

AMBIENTE DINÁMICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Un gran número de factores interrelacionados repercuten en las cinco funciones de la ARH que se identificaron anteriormente. Aquellos factores que se encuentran más allá de las fronteras de una organización y que afectan a los recursos humanos de una empresa constituyen el ambiente externo.

FACTORES:

1. Consideraciones legales: Se relaciona con la legislación federal, estatal y local, así como con las diversas decisiones de las cortes que interpretan esa legislación.
2. Mercado laboral: El mercado laboral siempre está cambiando, y estas variaciones ocasionan de manera inevitable cambios en la fuerza de trabajo de una organización.
3. Sociedad: Se refiere a la ética de la empresa y la responsabilidad social corporativa.
4. Sindicatos: Los sindicatos se consideran un factor ambiental porque, en esencia, se convierten en una tercera parte cuando tratan con la compañía.
5. Accionistas: Los propietarios de una corporación se denominan accionistas.

ADMINISTRACION DEL CAPITAL HUMANO

EVOLUCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS: MOVILIZACIÓN HACIA RH ESTRATÉGICOS

Los RH deben ingresar ahora al mundo de los recursos humanos estratégicos, concentrarse más en el renglón de las utilidades de la organización y dejar las tareas más administrativas a la tecnología o a otros individuos.

CONSIDERACIONES ÉTICAS, SOCIALES Y LEGALES

ÉTICA

La ética es la disciplina que trata con lo que es bueno y lo que es malo, o con lo que es correcto e incorrecto, o con los deberes y las obligaciones morales.

MODELO DE ÉTICA

La fuerza de la relación entre lo que un individuo o una organización creen que es moral y correcto.

LEGISLACIÓN DEL COMPORTAMIENTO ÉTICO

Aunque las leyes no pueden exigir un comportamiento ético, sí pueden identificar la línea de base que separa lo que es bueno de lo que es malo. Gran parte de la legislación actual fue promulgada luego de que se encontraron fallas en la ética de las empresas.

CONSIDERACIONES ÉTICAS, SOCIALES Y LEGALES

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

(RSC) es la obligación de los administradores al actuar en su capacidad oficial de servir o proteger los intereses de grupos distintos de ellos mismos.

LA RSC CONSIDERA

La influencia general de las corporaciones sobre la sociedad en forma amplia y va más allá de los intereses de los accionistas.

EFFECTO POSITIVO

Al parecer, un comportamiento socialmente responsable tiene un efecto positivo sobre el renglón de las utilidades.



ADMINISTRACION DEL CAPITAL HUMANO

OBLIGACIONES

Obligaciones frente a la sociedad en general: La perspectiva tradicional de la responsabilidad de las empresas ha sido que los negocios deben producir y distribuir bienes y servicios a cambio de una utilidad. Las empresas han desempeñado esta función con eficacia. Actualmente, los estrategas corporativos están siguiendo una norma más alta en vez de buscar tan sólo sus propios intereses, o incluso los de los accionistas; también deben considerar los intereses de otros grupos.

FRENTE A LOS INDIVIDUOS:

Las expectativas de los individuos sean reconocidas como responsabilidades por la organización, se vuelven parte de su contrato social.

FRENTE A OTRAS ORGANIZACIONES:

Los administradores deben interesarse en las relaciones que implican a otras organizaciones, incluyendo tanto a las organizaciones que son muy similares a la suya

FRENTE AL GOBIERNO:

El gobierno es una parte importante del contrato social en cada tipo de organización.