



Mi Universidad

Mapa conceptual

Nombre del Alumno: Siomara Grisel Vázquez Gómez

Nombre del tema: Administración del capital humano

Parcial: I

Nombre de la Materia: Capital humano

Nombre del profesor: Mabel Domínguez Aguilar

Nombre de la Licenciatura: Administración y Estrategia de Negocios

Quinto Cuatrimestre

Comitán de Domínguez, Chiapas, 20 de enero del 2024



ADMINISTRACION DEL CAPITAL HUMANO

La

Administración de los recursos humanos (ARH) implica coordinar la participación de individuos para el logro de los objetivos organizacionales.

1.1 Funciones de la administración de los recursos humano.

1. Dotación de personal

El proceso a través del cual una organización se asegura de que siempre tendrá:

- El número adecuado de empleados.
- Habilidades apropiadas para cada trabajo en el momento adecuado.

2. Desarrollo de los recursos humanos

Función fundamental de la ARH que no solamente consiste en la capacitación y el desarrollo, sino también en la planeación de la carrera y en las actividades de desarrollo.

Capacitación

Diseña con miras a brindar a los aprendices los conocimientos y las habilidades necesarios para sus puestos actuales.

Desarrollo

Implica un aprendizaje que va más allá del puesto actual y tiene un enfoque que es a un plazo más largo.

Planeación de carrera

Es un proceso continuo a través del cual un individuo establece las metas de su profesión e identifica los medios para alcanzarlas.

3. Remuneración

Incluye todas las recompensas que se otorgan a los empleados a cambio de sus servicios.

- Remuneración financiera directa.
- Remuneración financiera indirecta (beneficios).
- Remuneración no financiera.

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 laborales

Están basadas en convenios básicos realizados entre las partes dentro de un cierto marco. De esa manera el empleador facilita el trabajo al empleado, quien, a cambio brindará sus servicios para obtener una remuneración.

1.2 Políticas de recursos humanos.

La política

Son reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos deseados.

Constituye

Una orientación administrativa para evitar que las personas desempeñen funciones indeseables o pongan en riesgo el éxito de sus funciones específicas.

Tipos de políticas RR. HH

Políticas de integración de recursos humanos:

- Fuentes de reclutamiento.
- Técnicas de reclutamiento.

Políticas de organización

- Requisitos básicos del personal.
- Criterios de planeación, colocación y movimiento.
- Criterios de evaluación de calidad y adecuación.

Políticas de retención

- Criterio de remuneración.
- Motivación.
- Ambiente laboral.

Políticas de desarrollo

- Formación y renovación constante.
- Posiciones más elevadas en la organización.

Políticas de evaluación

- Fuentes de reclutamiento.
- Técnicas de reclutamiento.

1.3 Ambiente dinámico de la administración de recursos humanos.

Los

Factores externos que afectan a los recursos humanos dentro de una empresa son:

Legales

Afectan prácticamente a la totalidad del espectro de las políticas de recursos humanos.

Mercado laboral

Contratación de personal y externos.

Sociedad

Una empresa debe lograr su propósito y cumplir a la vez con otras normas sociales. (prestigio)

Sindicatos

Sindicato vs organización

Accionistas

Los propietarios de una corporación se denominan accionistas.

Competencia

Las empresas se enfrentan a una competencia intensa tanto en sus mercados de productos o servicios como en sus mercados laborales.

Clientes

Aquellas personas que realmente usan los bienes y servicios de una empresa.

Tecnología

Teléfonos inteligentes, mensajes de texto, correos electrónicos y redes sociales crean posibilidades ilimitadas para la comunicación.

Economía

La economía de la nación, en su totalidad y en varios de sus segmentos, es un factor ambiental básico que afecta a la ARH.

Sucesos imprevistos

Son hechos que ocurren en el ambiente externo y que no pueden predecirse.

1.4 Evolución de la administración de los recursos humanos: Movilización hacia RH estratégicos.

Las

Empresas grandes podían tener un administrador y un asesor para cada función de RH que se reportaba a un ejecutivo de RH.

El

Vicepresidente de RH trabajaba en forma estrecha con la alta administración al formular la política corporativa.

En la actualidad

Quienes desempeñan tareas de RH sin duda son distintos de los que realizaban esa labor hace una década.

A medida

Que un número mayor de compañías utilicen medios alternativos para realizar tareas de recursos humanos, el papel del administrador tradicional de RH se verá reducido.

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.



ADMINISTRACION DEL CAPITAL HUMANO



1.5 Consideraciones éticas, sociales y legales.

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.

El

Primer elemento del modelo está constituido por las fuentes de lineamientos éticos. Se podría usar un número de fuentes para determinar lo que es correcto o incorrecto, bueno o malo, moral o inmoral.

Por ejemplo

La Biblia y otros libros sagrados, también incluyen a la vozecita que muchos llaman conciencia.

La

fuerza de la relación entre lo que un individuo o una organización creen que es moral y correcto, y lo que las fuentes disponibles de lineamientos indican que es moralmente correcto constituye la ética de tipo I.

La ética del tipo II

Es la fuerza de la relación entre lo que uno cree y la manera en la que uno se comporta.

Legislación del comportamiento ético

“Los hombres nunca pueden escapar del hecho de ser gobernados. Si por causa del desorden o la inconstancia, o por capricho o autocomplacencia, se rehúsan a gobernarse a sí mismos, entonces al final serán gobernados por otros”.

Código de ética

Establece las reglas en virtud de las cuales una organización vive y se vuelve parte de la cultura corporativa organizacional.

- Comportamiento organizacional.
- Competencia justa.
- Problemas de ámbito laboral y RH.

Ética de los recursos humanos

Es la aplicación de los principios éticos o relaciones y actividades de recursos humanos.

1.5.2 Responsabilidad social empresarial.

La responsabilidad social corporativa

Es la obligación que tiene los administradores con respecto al medio ambiente y con el conjunto de la sociedad de la que forman parte.

Ejemplo

- Walmart.
- Home Depot.
- McDonald's.

Cuando

Una corporación se comporta como si tuviera conciencia, se dice que es socialmente responsable.

La

Responsabilidad social ha ido de algo que es agradable hacer a algo que se debe hacer.

Cada vez

Un mayor número de compañías elaboran reportes de responsabilidad social corporativa que describen sus prácticas ambientales, laborales y corporativas.

1.5.3 Obligaciones.

Frente a los individuos

Los individuos con frecuencia encuentran salidas saludables para sus energías cuando se unen a las organizaciones.

De sus empleadores

Esperan la paga justa por una jornada justa de trabajo y tal vez mucho más.

En la medida

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

Frente a otras organizaciones

Se espera que las empresas comerciales compitan entre sí sobre una base honorable, sin subterfugios o indiferencias irresponsables hacia sus mutuos derechos.

En

La perspectiva tradicional de la responsabilidad social, las empresas satisfacen mejor sus obligaciones mediante la búsqueda de sus propios intereses.

Frente al gobierno

Bajo el auspicio del gobierno, las compañías tienen una licencia para hacer negocios, además de derechos sobre patentes y marcas comerciales.

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 operan por consentimiento público con el propósito básico de satisfacer las necesidades de la sociedad.

Referencia: Antología (UDS)

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LAN/d36305ef3809e2263ac6f065724c65c6-P-LAN501.%20CAPITAL%20HUMANO.pdf>