



**NOMBRE DEL ALUMNO: MELISSA GIL LOPEZ  
PARCIAL: I**

**NOMBRE E LA MATERIA: CAPITAL HUMANO  
NOMBRE DEL PROFESOR: MABEL DOMINGUEZ**

**NOMBRE DE LALICENCIATURA: ADMINISTRACION Y ESTRATEGIA DE NEGOCIOS  
CUATRIMESTRE: 5**



# CAPITAL HUMANO

## FUNCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

- Dotación personal
- Desarrollo de los recursos humanos
- Remuneración
- Seguridad y salud
- Relaciones laborales

## 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.

## RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

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

## 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, al proporcionar condiciones para el logro de los objetivos individuales

## 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. No hace mucho tiempo, muchas organizaciones tan sólo prestaban escasa atención a la ética.

## OBLIGACIONES

Las organizaciones tienen ciertas obligaciones con sus empleados. Los individuos con frecuencia encuentran salidas saludables para sus energías cuando se unen a las organizaciones. En la medida en que las expectativas de los individuos sean reconocidas como responsabilidades por la organización, se vuelven parte de su contrato social.

## AMBIENTE DINÁMICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- Legales
- Mercado laboral
- Sociedad
- Sindicatos
- Accionistas
- Competencia
- Clientes
- Tecnología
- Economía
- Sucesos previstos

## ÉTICA

Establece las reglas, en virtud de las cuales una organización vive y se vuelve parte de la cultura corporativa organizacional, dando la disciplina que trata lo que es bueno y lo que es malo.