

UDS

Nombre Del Alumno: Jorge Ivan Morales Recinos

Nombre Del Tema: Administración Del Capital Humano

Parcial: 1

Nombre De La Materia: Administración De Empresas Familiares

Nombre Del Profesor: Mabel Domínguez Aguilar

Nombre De La Licenciatura: Administración Y Estrategias De Negocios

Cuatrimestre: 4

Fecha: 21-01-2024

ADMINISTRACION DEL CAPITAL HUMANO:

Administración Del Capital Humano:

implica coordinar la participación de individuos para el logro de los objetivos organizacionales.

Importancia para todos los niveles de administración:
- Todos los administradores deben interesarse en la Administración de Recursos Humanos.
- La ARH es esencial para una administración eficaz de los recursos humanos.

Desafíos en la ARH:
- Cambios constantes en la fuerza de trabajo.
- Regulaciones gubernamentales.
- Revolución tecnológica.

Globalización y Competencia:
- Competencia global.
- Conciencia de costos y productividad en organizaciones grandes y pequeñas.

Atención de la Alta Administración:
- Naturaleza trascendental de los problemas relacionados con los recursos humanos.
- Gran atención por parte de la alta administración.

Profesional de Recursos Humanos:
- Ejecutivo en organizaciones grandes y medianas.
- Aplicable a cualquier tipo y tamaño de organización.

FUNCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS:

Dotación de Personal:
- Asegurar el número adecuado de empleados con habilidades apropiadas.
- Análisis de puestos, planeación de recursos humanos, reclutamiento y selección.

Desarrollo de Recursos Humanos:
- Incluye capacitación, desarrollo de carrera, desarrollo organizacional y evaluación del desempeño.
- Capacitación para habilidades actuales, desarrollo a largo plazo más allá del puesto actual.
- Desarrollo organizacional para cambiar la organización hacia un entorno más competitivo.
- Evaluación del desempeño para maximizar la productividad.

Remuneración:
- Pago justo y equitativo por contribuciones hacia metas organizacionales.
- Incluye remuneración financiera directa, financiera indirecta (beneficios) y no financiera.

Seguridad y Salud:
- Protección contra lesiones por accidentes laborales (seguridad).
- Bienestar físico y emocional de los empleados (salud).
- Cumplimiento de legislaciones para asegurar seguridad y salud.

Relaciones con Empleados y Laborales:
- Reconocimiento y negociación con sindicatos si los empleados así lo desean.
- Preferencia actual por ambientes libres de sindicatos en muchas empresas.
- Relaciones industriales en presencia de sindicatos, incluyendo negociaciones laborales colectivas.

POLITICAS DE LOS RECURSOS HUMANOS

Reglas establecidas para gobernar, funcionar y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos deseados

Políticas de Integración de Recursos Humanos:
- Dónde y cómo reclutar.
- Criterios de selección y estándares de calidad.
- Incorporación eficaz al ambiente interno.

Políticas de Organización de Recursos Humanos:
- Requisitos básicos del personal.
- Planeación, colocación y movimiento interno.
- Evaluación del desempeño.

Políticas de Retención de Recursos Humanos:
- Remuneración indirecta y prestaciones sociales.
- Mantenimiento de fuerza de trabajo motivada y saludable.
- Condiciones físicas ambientales y relaciones con sindicatos.

Políticas de Desarrollo de Recursos Humanos:
- Diagnóstico y programación de formación continua.
- Desarrollo a mediano y largo plazo.
- Creación de condiciones para la salud y excelencia.

Políticas de Evaluación de Recursos Humanos:
- Mantenimiento de un banco de datos.
- Auditoría permanente de la aplicación y adecuación de políticas y procedimientos.

AMBIENTE DINÁMICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS:

Factores Externos:
- Consideraciones legales.
- Mercado laboral.
- Sociedad.
- Sindicatos.
- Accionistas.
- Competencia.
- Clientes.
- Tecnología.
- Economía.
- Sucesos imprevistos.

Consideraciones Legales:
- Legislación federal, estatal y local.
- Decisiones judiciales.
- Ordenes ejecutivas presidenciales.

Mercado Laboral:
- Empleados potenciales en la región geográfica.
- Cambios en el mercado laboral.
- Impacto en la fuerza de trabajo.

Sociedad:
- Ética empresarial.
- Responsabilidad social corporativa.
- Presiones públicas sobre las empresas.

Sindicatos:
- Influencia en sueldos, beneficios y condiciones laborales.
- Negociación con la administración.
- Papel como tercera parte.

Accionistas:
- Propietarios de la corporación.
- Influencia en decisiones de la administración.
- Justificación de programas y proyectos.

Competencia:
- Competencia en mercados de productos y servicios.
- Competencia por empleados competentes.
- Guerra de ofertas de trabajo.

Clientes:
- Consumidores de bienes y servicios.
- Relevancia de las prácticas de empleo.
- Relación directa con la calidad de la fuerza laboral.

Tecnología:
- Cambios tecnológicos rápidos.
- Automatización de funciones de RH.
- Impacto en la forma de trabajar y contratar.

Economía:
- Impacto en la disponibilidad de empleados.
- Recesión vs. auge económico.
- Variaciones regionales.

Sucesos Imprevistos:
- Hechos impredecibles en el entorno.
- Adaptaciones en las funciones de RH.
- Desastres naturales

EVOLUCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS:

Antecedentes Tradicionales:
- Funciones separadas (dotación de personal, capacitación, remuneraciones, seguridad y salud, relaciones laborales).
- Administrador o ejecutivo de RH supervisaba cada función.
- Estructura jerárquica y especializada.

Cambios en el Rol del Administrador de RH:
- Desplazamiento hacia roles más estratégicos.
- Utilización de medios alternativos y tecnología para tareas administrativas.
- Enfoque en la contribución a las utilidades de la organización.

Recursos Humanos Estratégicos:
- Enfoque en liderazgo y contribución al equipo de liderazgo.
- Parte integral del equipo directivo.
- Administración del rendimiento y retorno de inversión en talento.

Desafíos y Transformaciones:
- Necesidad de obtener un asiento en la mesa directiva.
- Adaptación a un entorno de recursos humanos más estratégico.
- Enfoque en el rendimiento y el capital humano como activo clave.

Cambio de Perspectiva:
- De ser una parte de la administración a formar parte del equipo de liderazgo.
- Enfoque en la gestión estratégica de talento.
- Integración de funciones para contribuir a los objetivos organizacionales.

Tradicionalmente, se creaba una serie de funciones separadas como dotación de personal, capacitación y desarrollo, remuneraciones, seguridad y salud, y relaciones laborales

Dichas funciones Colocaban bajo la dirección de un administrador o de un ejecutivo de recursos humano

CONSIDERACIONES ÉTICAS, SOCIALES Y LEGALES

- Ética en la toma de decisiones
- Responsabilidad social corporativa
- Cumplimiento legal y normativo
- Protección de la privacidad y confidencialidad
- Igualdad y no discriminación

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

La ética de los recursos humanos es la aplicación de los principios éticos a relaciones y actividades de recursos humanos

ÉTICA

Importancia de la Ética en los Negocios:
- Impacto en la imagen y éxito empresarial.
- Cambio hacia recursos humanos estratégicos.

Modelo de Ética:
- Ética del Tipo I: Relación entre creencias y fuentes éticas.
- Ética del Tipo II: Relación entre creencias y comportamiento.
- Fuentes éticas incluyen la conciencia, libros sagrados, personas significativas, códigos profesionales, leyes.

Legislación del Comportamiento Ético:
- Leyes establecen normas mínimas.
- Énfasis en la necesidad de líderes éticos.

Código de Ética:
- Reglas que rigen el comportamiento de la organización.
- Importancia de la participación y compromiso de la alta dirección.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA:

La 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

Alcance de la RSC:
- Influye en la sociedad en general, va más allá de intereses accionariales.
- Comportamiento integral de la compañía frente a la sociedad.

Evolución de la RSC:
- De algo agradable a hacer a algo que se debe hacer.
- Mayor número de empresas emiten reportes de RSC.

Contribuciones a la Sociedad:
- Responsabilidad en beneficio a largo plazo de la sociedad.
- Programas para educación, oportunidades de empleo, tecnología ambiental y participación cívica.

OBLIGACIONES FRENTE A LOS INDIVIDUOS:

Las organizaciones tienen ciertas obligaciones con sus empleados. Los individuos con frecuencia encuentran salidas saludables para sus enojos cuando se unen a las organizaciones

Obligaciones en las Relaciones Laborales:
- Obligaciones hacia los empleados
- Pago justo por una jornada justa de trabajo
- Compensación por tiempo libre para actividades cívicas
- Reconocimiento de expectativas individuales como responsabilidades
- Relaciones con otras organizaciones:
- Competir de manera honorable y respetuosa
- Posible desdén hacia competidores en reclutamiento
- Enfoque tradicional en los intereses de la compañía
- Relación con el gobierno:
- Cumplimiento de lineamientos gubernamentales
- Licencia para hacer negocios
- Responsabilidad hacia la sociedad:
- Producción y distribución de bienes y servicios
- Contribuciones al bienestar público
- Satisfacción en asuntos sociales como protección ambiental, educación y desarrollo económico en comunidades desfavorecidas

BIBLIOGRAFÍA:
<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LAN/d36305ef3809e2263ac6f065724c65c6-P-LAN501.%20CAPITAL%20HUMANO.pdf> (ANTOLOGIA UDS "CAPITAL HUMANO", 2024")