



Sheyla Paola García Aguilar

Capital Humano

Parcial 1

Administración de Capital Humano

Mabel Domínguez Aguilar

Administración y estrategias de negocios

Cuatrimestre 5

Administración de capital Humano

¿Qué es?

Es:

Desarrollan y trabajan a través de un sistema integrado de ARH. Hay cinco áreas funcionales que se asocian con una administración eficaz de recursos humanos: dotación de personal, desarrollo de los recursos humanos.

Se relaciona con:

Funciones de los recursos humanos

Es un área de estudio relativamente nueva. El profesional de Recursos Humanos es un ejecutivo en organizaciones grandes y medianas.

brinda a los empleados recompensas adecuadas y equitativas por sus contribuciones hacia el logro de las metas organizacionales.

Remuneración

Seguridad y salud

Sus funciones son:

Ambiente dinámico de la administración de recursos humanos.

Es

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.

Sus tipos son:

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

Desarrollos en recursos humanos

Dotación de personal

Es el proceso a través del cual una organización se asegura de que siempre tendrá el número adecuado de empleados con las habilidades apropiadas en los trabajos correctos y en el momento indicado.

Proteger a los empleados contra lesiones ocasionadas por accidentes relacionados con el trabajo

Es una 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.

Relaciones con los empleados y relaciones laborales

Sus factores son:

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

Políticas de recursos humanos

Es:

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.

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.

Sus tipos de política son:

- Política de integración de recursos humanos.
- Política de organización de recursos humanos.
- Política de retención de los recursos humanos.
- Política de desarrollo de recursos.
- Política de evaluación de recursos humanos.

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

Es:

Tradicionalmente, se creaba una serie de funciones separadas como dotación de personal, capacitación y desarrollo, remuneraciones, seguridad y salud, y relaciones laborales (si la empresa estaba sindicalizada) y dichas funciones se colocaban bajo la dirección de un administrador o de un ejecutivo de recursos humanos.

Consideraciones éticas, sociales y legales

Son:

Se caracteriza

La ética se relaciona con la disciplina del ser humano con lo bueno y lo malo.

Ética de los recursos humanos.

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

Modelo de ética

Legalización del comportamiento ético

Código de ética

Fuentes de lineamiento ético

Nuestras creencias en lo que es lo bueno o correcto

Nuestras acciones

La ética no puede legislarse. 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.

Para que las organizaciones crezcan y prosperen, se deben emplear buenas personas.

Responsabilidad social corporativa

Es

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.

Frente al gobierno

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

Obligaciones

Son:

Frente a individuos

Frente 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.

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

Organizaciones frente a la sociedad 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.