



Resumen

Nombre del Alumno: Omar Alejandro Pérez Díaz

Nombre del tema: Resumen, primera unidad “Administración del capital humano”

Parcial: Segundo modulo

Nombre de la Materia: Capital Humano

Nombre del profesor: Paola Isabel Sánchez Rodríguez

Nombre de la Licenciatura: Administración y estrategias de negocios

Cuatrimestre: 5° Cuatrimestre

UNIDAD 1

“Administración del capital humano”

1.1 Fuentes 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. Hay cinco áreas funcionales que se asocian con una administración eficaz de los recursos humanos: dotación de personal, desarrollo de los recursos humanos, remuneración, seguridad y salud, relaciones laborales y con los empleados, estas cinco áreas consisten en lo siguiente.

1. Dotación del personal.

Es el proceso en el cual una organización colocara de manera correcta a los empleados en el puesto donde puedan utilizar y demostrar sus habilidades de la mejor manera, para así lograr los objetivos organizacionales.

2. Desarrollo de recursos humanos.

El desarrollo de recursos humanos demás de la capacitación, también es la planeación de la carrera y las actividades de desarrollo.

La capacitación se diseña con miras a brindar a los aprendices los conocimientos y las habilidades necesarios para sus puestos actuales.

3. Remuneración.

Es el pago que se otorga al empleado por su buen rendimiento y buena contribución hacia la empresa u organización, las recompensas pueden ser de una sola o la combinación de: remuneración financiera directa, remuneración financiera indirecta o remuneración no financiera.

4. Seguridad y salud.

Es la manera en que la organización protege a sus empleados de cualquier lesión ocasionada por un accidente o enfermedad en el trabajo. En la salud, se refiere ya sea físico o emocional.

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.

1.2 Políticas de recursos humanos.

Las políticas de recursos humanos se refieren a términos y condiciones dentro de la organización hacia sus empleados, con el objetivo de lograr una meta a favor de la empresa.

Cada organización desarrolla la política de recursos humanos (RH) de acuerdo a su filosofía y sus necesidades.

1.3 Ambiente dinámico de la administración de recursos humanos.

Un gran número de factores interrelacionados repercuten en las cinco funciones de la ARH. 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.

Los factores externos incluyen consideraciones legales, el mercado laboral, la sociedad, los sindicatos, los accionistas, la competencia, los clientes, la tecnología, la economía y los sucesos imprevistos. Cada uno de estos factores puede imponer restricciones sobre la manera en que se llevan a cabo las tareas de la ARH.

1.4 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.

1.5 Consideraciones éticas, sociales y legales

1.5.1 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.

La ética es una disciplina filosófica que describe y dirige la conducta moral.

La ética consiste principalmente en dos relaciones, las cuales están indicadas por las flechas horizontales. Una persona o una organización es ética si ambas relaciones son fuertes y positivas.

1.5.2 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.

1.5.3 Obligaciones

Frente a los individuos

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

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, por ejemplo, los competidores, como a otras muy diferentes.

Frente al gobierno

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

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.

Referencias

Rodriguez, P. I. (2024). *Capital Humano*. Cómitan, Chiapas: UDS Mi universidad.