

UUDS

Yonatan Fabian Morales Funez

Profesora Liliana Grisell Escobar Herrera

Quinto Cuatrimestre

Capital Humano

Administracion De Empresas



Propósito de la administración de los recursos humanos

Concepto de Capital Humano:

Son

- **Definición de Gary S. Becker**
- **Importancia del capital humano**
- **Adquisición de habilidades (estudios formales e informales)**
- **Relación con el éxito organizacional**

Objetivos de la Administración de Recursos Humanos:

Se clasifican en

- **Objetivos Corporativos**
- **Objetivos Funcionales**
- **Objetivos Sociales**
- **Objetivos Personales**

Objetivos Corporativos:

- **Contribución al éxito empresarial**
- **Impulso al talento**
- **Contribución a resultados financieros, valores y cultura**

Objetivos Funcionales:

- **Ajuste a las necesidades organizacionales**
- **Optimización de recursos**
- **Equilibrio entre departamento de RRHH y personal**

Objetivos Sociales:

- **Responsabilidad ética y social**
- **Reducción de tensiones sociales**
- **Beneficio para la sociedad**

Objetivos Personales:

- **Facilitar el logro de metas personales**
- **Contribución al objetivo común**
- **Evitar la disminución de productividad y rotación**

Organización de un departamento de capital humano

Creación y Tamaño del Departamento:

Dependen de

- **Justificación económica**
- **Evolución histórica**
- **Relación empleado de RRHH/empleados totales**
- **Presupuesto del departament**

Componentes del Departamento:

Son

- **Reclutamiento y selección**
- **Compensaciones**
- **Capacitación y desarrollo**
- **Relaciones laborales**
- **Otros (ej: bienestar, seguridad industrial)**

Funciones Esenciales:

Se utiliza

- **Punto central de comunicaciones internas**
- **Gestión de políticas y normas**
- **Administración de beneficios**
- **Apoyo a gerentes y empleado**

Función de Servicio:

Contribuye a

- **Asesoramiento a la organización**
- **Mantenimiento de servicios a pesar de recortes**
- **Ausencia de autoridad directa sobre otros departamentos**

Autoridad Corporativa vs. Lineal:

- **Autoridad corporativa: asesoría y influencia**
- **Autoridad lineal: dirección de operaciones**
- **Importancia de la asesoría del departamento de RRHH**

Funciones de la administración de los recursos humanos.

Adquisición de Talento:

Busca

- **Planificación de la fuerza laboral**
- **Reclutamiento**
- **Selección**
- **Integración**

Desarrollo del Talento:

Son

- **Capacitación y desarrollo**
- **Gestión del desempeño**
- **Planificación de la sucesión**
- **Coaching y mentoring**

Compensación y Beneficios:

Busca

- **Estructura salarial**
- **Beneficios sociales**
- **Programas de reconocimiento**
- **Equidad salarial**

Relaciones Laborales:

Incluye

- **Negociación colectiva**
- **Gestión del conflicto**
- **Seguridad e higiene industrial**
- **Bienestar laboral**

Gestión del Cambio:

- **Diagnóstico organizacional**
- **Implementación de cambios**
- **Desarrollo de una cultura organizacional**

Sistemas de Información de Recursos Humanos (SIRH):

Contribuye a

- **Gestión de datos**
- **Análisis de datos**
- **Automatización de procesos**

Dotación de persona

Concepto y Objetivos:

Son

- **Definición de dotación de personal**
- **Importancia del personal en la empresa**
- **Objetivos de la dotación de personal (cantidad, calidad, momento adecuado)**

Procesos Clave:

Indica

- **Análisis de puestos**
- **Planificación de recursos humanos**
- **Reclutamiento**
- **Selección**

Importancia del Departamento de Recursos Humanos:

Busca

- **Funciones del departamento de RRHH**
- **Relación con otras áreas de la empresa**
- **Tercerización de servicios de RRH**

Concepto y Objetivos:

Buscan

- **Alineación con los objetivos organizacionales**
- **Gestión del talento humano**
- **Ventaja competitiva a través del personal**

Procesos Clave:

- **Análisis de puestos**
- **Planificación de recursos humanos**
- **Reclutamiento**
- **Selección**

Importancia del Departamento de RRHH:

- **Atracción y retención de talento**
- **Desarrollo de competencias**
- **Mejora del clima laboral**
- **Cumplimiento de la legislación laboral**

Desarrollo de recursos humanos

Concepto y Objetivos:

Son

- **Definición de desarrollo de recursos humanos**
- **Diferencia entre capacitación y desarrollo**
- **Objetivos del desarrollo (mejora del desempeño, crecimiento profesional)**

Componentes Clave:

Es

- **Planeación de la carrera**
- **Desarrollo organizacional**
- **Administración del desempeño**
- **Capacitación y desarrollo**

Beneficios del Desarrollo de Recursos Humanos:

Buscan

- **Para el empleado: Mayor satisfacción laboral, desarrollo profesional, aumento de la empleabilidad**
- **Para la organización: Mejora del desempeño, mayor productividad, retención del talento**

Remuneración

Concepto y Objetivos:

Son

- **Definición de remuneración**
- **Importancia de la remuneración**
- **Objetivos de la remuneración (atracción, retención, motivación)**

Tipos de Remuneración:

Incluyen

- **Remuneración directa**
- **Remuneración indirecta**
- **Remuneración no financiera**

Factores que Influyen en la Remuneración:

Influyen en

- **Factores internos (estrategia organizacional, desempeño individual)**
- **Factores externos (mercado laboral, legislación)**

Beneficios de una Buena Política de Remuneración:

Buscan

- **Para el empleado: Motivación, satisfacción laboral, lealtad**
- **Para la organización: Atracción de talento, retención de empleados, mejora del desempeño**