



SUPER NOTA

Nombre del Alumno: MIGUEL ANGEL MOLINA GONZALEZ

Nombre del tema: SUPER NOTA

Parcial : I

Nombre de la Materia : CAPITAL HUMANO

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López

Nombre de la Licenciatura : MEDICINA VETERINARIA Y ZOOCTENIA

Cuatrimestre: 3

FUNCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS



- Incluye la selección, contratación, capacitación, desarrollo, evaluación del desempeño, compensación y beneficios, así como la gestión de las relaciones laborales y la prevención de riesgos

AMBIENTE DINÁMICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

daptándose a los cambios constantes en el mercado y las necesidades de la empresa



POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

- conjunto de normas y directrices que establecen cómo una empresa gestiona a su personal, desde la selección y contratación hasta la evaluación de desempeño y el desarrollo profesional



EVOLUCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

- adquirir un mayor protagonismo dentro de la empresa; tanto por la importancia y peso de sus decisiones, como por el mayor número de tareas que poco a poco se le ha ido asignando.



SUPER NOTA

CONSIDERACIONES ÉTICAS

principios y normas que guían el comportamiento y las decisiones en diversas áreas, desde la investigación hasta la medicina y la tecnología



MODELO DE ÉTICA

- se refiere a una serie de principios y valores que guían las acciones y decisiones de las personas, promoviendo el bienestar individual y colectivo. Estos modelos pueden variar, pero a menudo incluyen elementos como el respeto, la justicia, la honestidad, la responsabilidad, la empatía, la tolerancia y la solidaridad.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

- es un compromiso voluntario de las empresas para actuar de manera ética y transparente, más allá de las obligaciones legales, con el objetivo de tener un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente



ANÁLISIS DE PUESTOS: UNA HERRAMIENTA DE LA ADMON. DEL CAPITAL HUMANO

- consiste en identificar y describir las funciones, responsabilidades y requisitos necesarios para desempeñar un puesto de trabajo de forma efectiva



OBLIGACIONES

- Implica un compromiso activo y voluntario con la sociedad y el medio ambiente, buscando generar un impacto positivo en su entorno.
- las empresas que implementan prácticas de RSC pueden ser elegibles para incentivos fiscales o exenciones, que pueden beneficiar su situación financiera y su compromiso con el desarrollo social.





Razones para realizar un análisis de puestos

ayuda a definir claramente las responsabilidades, funciones y requisitos de cada puesto, lo que a su vez optimiza el proceso de reclutamiento, selección, formación y gestión del persona



Tipos de información del análisis de puestos

El análisis de puestos involucra varios tipos de información para comprender completamente las responsabilidades, requerimientos y contexto del puesto. Estos tipos de información

Actividades laborales
Atributos del trabajador
Contexto laboral



Métodos de análisis de puestos

Los métodos de análisis de puestos, esenciales para entender las funciones, responsabilidades y requisitos de un cargo, incluyen la observación directa, entrevistas, cuestionarios, análisis de documentos y métodos mixtos

El análisis de puestos es un proceso que utiliza diversos métodos para comprender a fondo las responsabilidades, requisitos y flujo de trabajo de un cargo, lo que contribuye a una gestión de personal más efectiva