



Universidad  
**Tecnológico**®





# Administración del Talento y Capital Humano



Bases fundamentales de la  
organización vistas desde  
recursos humanos

Semana 5



Para que toda organización marche de manera productiva y eficiente para el logro de los objetivos, es importante formar un departamento de Recursos Humanos que:

- Mantenga y desarrolle un capital humano altamente motivado y calificado.
- Cuento con una administración de recursos humanos con procedimientos, programas y políticas eficientes.
- Cumpla con las normativas y derechos vigentes en materia de competencia.



Para que una organización y su gente sea productiva, es indispensable contar con procesos, procedimientos y políticas que motiven al trabajador a lograr los objetivos. Para ello, es fundamental conocer los términos que marca la Ley Federal de Trabajo, la cual establece las responsabilidades que la organización tiene para sus colaboradores, así como las obligaciones que este tiene con la empresa.



## Puntos clave de la Ley Federal del Trabajo

- Relaciones individuales de trabajo
- Condiciones de trabajo
- Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos
- Trabajo de las mujeres
- Trabajo de los menores
- Trabajos especiales
- Relaciones colectivas de trabajo
- Riesgo de trabajo



## Relaciones individuales y condiciones de trabajo

Se refiere a la relación laboral con la empresa, las actividades a realizar y tanto el colaborador como la empresa cuentan con obligaciones, derechos y responsabilidades que permanecen durante la relación laboral.

Derechos como:

- Contrato individual del trabajo
- Día, lugar de pago, horario, días de descanso

Condiciones de trabajo como:

- Salario
- Jornada laboral
- Capacitación
- Aguinaldo



## Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones Trabajo de mujeres

En este apartado se llevan a cabo las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos, los salarios conforme a las normas vigentes, proporcionar al trabajador herramientas, lugar de trabajo, capacitación y medidas de seguridad.

Se establecen las deducciones que se deberán aplicar en materia laboral. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos y los derechos y obligaciones laborales de la mamá, otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo a los hombres trabajadores por el nacimiento de sus hijos e igualdad para todo colaborador.



## Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos Trabajos de menores

El trabajo de los menores queda sujeto a vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo, tanto federales como locales.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con las autoridades del trabajo en las entidades federativas, desarrollarán programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil.





## Trabajos especiales Relaciones colectivas de trabajo y riesgo de trabajo

Los trabajos especiales especifican las condiciones de trabajo, obligaciones del patrón y empleado, salarios, días de trabajo, causas de baja, prohibiciones, horarios de trabajo, entre otros.

Una relación colectiva de trabajo se refiere a grupos de personas cuya responsabilidad es asegurar las condiciones laborales requeridas para cada trabajador.

Un riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a los que está expuesto un trabajador derivado o no del trabajo mismo.



## Normas de Calidad ISO 9001

Es la base del sistema de gestión de la calidad, ya que es una norma internacional que se centra en todos los elementos de la administración de calidad con los que una empresa debe contar para tener un sistema efectivo que le permita administrar y mejorar la calidad de sus productos o servicios.



## Planeación de Recursos Humanos y *The Best World to Play*

### Planeación de Recursos Humanos

Procesos que se desempeñan en el área de recursos humanos: captar, capacitar, evaluar el desempeño, sostener un clima organizacional sano, retribuir, desarrollar al personal, entre otras responsabilidades.

The *Best World to Play* engloba empresas que buscan ser el mejor lugar para trabajar midiendo lo siguiente:

- Ambiente positivo
- Relaciones positivas
- Comunicación positiva
- Significado positivo



Imagina que eres candidato a un puesto de trabajo de una empresa que se adapta a tu gusto, aptitudes y capacidades. Referente a los conceptos vistos en el tema, reflexiona sobre lo siguiente.

- ¿Qué te motiva trabajar en dicha empresa?
- ¿Qué esperas que la empresa te brinde?
- Como colaborador y conforme a las normas y políticas de la empresa o de la Ley Federal del trabajo, menciona tres obligaciones que tiene la empresa para el trabajador y cómo se identifican contigo estas obligaciones.
- Por último, menciona cinco puntos clave de la Ley Federal del Trabajo.



Es importante conocer a detalle los términos de La Ley Federal del Trabajo con base a la relación laboral de ambas partes, trabajador y empresa.

Así mismo, conocer las normas de calidad y los beneficios organizacionales. Por último, saber el papel importante que juega el área de Recursos Humanos como base de la gestión para la administración y estrategia organizacional. Y recuerda, debemos saber cómo mantener motivado y feliz al trabajador en la empresa.





Universidad  
**Tecmilenio**®





# Administración del Talento y Capital Humano



Laboral

Semana 5



Una relación laboral inicia cuando una empresa selecciona al candidato adecuado para cubrir un puesto en específico. En este caso se establece un contrato laboral e inicia la relación entre colaborador y empresa, llevando con ello responsabilidades, políticas y procesos del colaborador hacia la empresa y de la empresa hacia el colaborador. El contrato de trabajo menciona y busca que los trabajadores tengan las mejores condiciones laborales para realizar sus funciones y que la empresa se dedique y brinde dichas condiciones laborales. Y para poder establecer esta relación laboral la empresa debe cumplir con lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo.





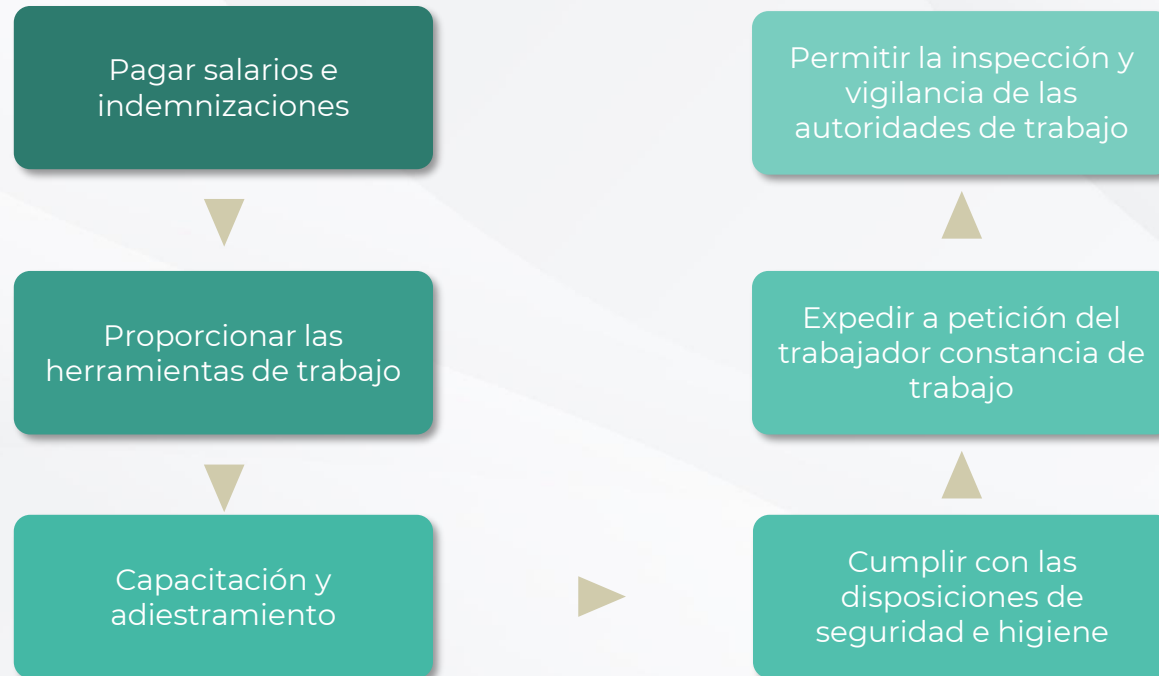
## Introducción y función laboral en la organización

Cuando se inicia la relación laboral entre colaborador y empresa, dicho contrato se debe establecer conforme a La Ley Federal del Trabajo, la cual solicita derechos y obligaciones laborales que se mencionan a continuación.

- Obligaciones del patrón Art. 132 LFT
- Prohibiciones para el patrón ART 133 LFT
- Derechos del trabajador ART 134 LFT
- Prohibiciones para el trabajador ART 135



## Obligaciones del patrón Art. 132 LFT



## Prohibiciones para el patrón ART 133 LFT



Presentarse al centro de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico.



Hacer propaganda religiosa o política dentro del centro de trabajo.



Discriminación por razón de edad o sexo.



Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos de los trabajadores.



## Derechos del trabajador ART 134 LFT

Desempeñar su trabajo bajo la dirección del patrón.

Cumplir con las normas de trabajo que le sean aplicables.

Conservar en buen estado las herramientas de trabajo.

Someterse a los reconocimientos médicos.

Ejecutar el trabajo con intensidad, trabajo y esmero.

Confidencialidad sobre la información que reciban en el desempeño de sus labores.

Observar las medidas preventivas e higiénicas.

Poner en conocimiento al patrón de las enfermedades contagiosas que padezca.

Dar aviso inmediato al patrón de las causas justificadas que le impidan acudir a laborar.

Observar buenas costumbres durante el servicio.



## Prohibiciones para el trabajador ART 135 LFT

Faltar al trabajo sin causa justificada.



Hacer cualquier tipo de propaganda dentro del trabajo y jornada laboral.



Presentarse en el trabajo en estado de embriaguez o bajo algún narcótico.



Portar armas de cualquier clase.



Substraer de la empresa herramientas de trabajo.



Ejecutar actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.



Suspender labores sin la autorización del patrón.



Utilizar herramientas de trabajo para usarlas en algo diferente de lo que están destinadas.



## Funciones de manera general que se pueden encontrar en el área laboral

### Funciones generales

- Desarrollar y hacer cumplir el reglamento interior de trabajo.
- Generar estrategias que reduzcan los riesgos ocupacionales de los trabajadores.
- Orientar y atender las bajas de personal que impliquen algún riesgo a la empresa

### Funciones generales

- Coordinar los despachos jurídicos que apoyen a atender cualquier situación que atente contra la organización.
- Velar por los derechos de los empleados con base en las condiciones que marca la ley, para evitar los abusos del patrón hacia sus empleadores y viceversa.
- Normar y asegurar el cumplimiento a las leyes, actualizando continuamente.

### Funciones generales

- Mantener la relación sindical.
- Acompañamiento de los procesos legales de acuerdo al giro de la empresa.

### Funciones generales

- Promover la salud y seguridad industrial.
- Responsabilidad social.
- Inclusión laboral.

## 2.2 Funciones y responsabilidades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)



Vigilar el cumplimiento del artículo 123 de la Constitución relacionado al derecho que tienen las personas de contar con un trabajo digno y útil.



Apoyar y promover el incremento de la productividad laboral.



Ser mediador en las Juntas de Conciliación y Arbitraje derivadas de problemas que se susciten en las relaciones laborales.



Garantizar que todo trabajador cuente con un contrato.



Gestionar y asegurar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.



Llevar el registro de las asociaciones obrera, patronales y profesionales, como lo son los colegios de contadores públicos o las asociaciones de ingenieros civiles, por ejemplo.





## Función del líder de Recursos Humanos

El líder de Recursos Humanos tiene que generar estrategias para construir un clima organizacional estable y que contribuya a la generación de los resultados esperados por la organización, involucrando a los líderes del negocio.





Imagina que eres líder del área de Recursos Humanos y se te presenta la siguiente situación.

Jorge Mendoza, Gerente de Reclutamiento y Selección te menciona que en los últimos tres meses ha habido más renuncias laborales que ingresos a la empresa. El área de las renuncias es el Departamento de Ventas. La empresa ofrece a los candidatos excelentes condiciones laborales.

Respecto a lo visto en el tema, reflexiona y describe a tu parecer cinco motivos por los cuales sucede esta situación de renuncias del área de ventas y cómo afecta a la empresa estas rotaciones de personal. Por último, ¿qué harías al respecto y qué le aconsejarías a Jorge Mendoza, Gerente de Reclutamiento y Selección?



Es importante mencionar que como líder de Recursos Humanos, se debe asegurar que los colaboradores sean talentos productivos durante su permanencia en la organización. Para ello, es fundamental conocer a profundidad la definición del rol laboral y las funciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.





Universidad  
**Tecnológico**®





# Administración del Talento y Capital Humano



Sistema de valuación  
de puestos

Semana 5



Para que los colaboradores permanezcan en la empresa es importante contar con sistemas con definiciones, acciones y funciones específicas que indican las estrategias de atracción de talento, capacitación, compensación económica y planes de desarrollo que contribuyan a lograr los objetivos de la organización. Así mismo, para lograr una compensación económica atractiva para los empleados, se tiene que tomar en cuenta la administración de sueldos y salarios, que se trata de un conjunto de normas y procedimientos que permiten establecer y mantener estructuras de salario justas y equitativas en la organización.



## Criterios para realizar una valuación de puestos

La valuación de puestos tiene como objetivo fundamental determinar el valor y el nivel de los puestos dentro de la organización y sobre esa base asignar los sueldos. Para poder otorgarle el valor al puesto es necesario considerar los siguientes puntos:

Descripción de puesto

Perfil de puesto

Conocimientos y grado de especialización

Competencias necesarias

Impacto en la organización de sus funciones

Toma de decisiones

Tipo de relaciones



## Criterios para realizar una valuación de puestos

Entre algunos de los objetivos de la valuación se encuentran los siguientes:

Bases científicas para lograr una buena administración de sueldos y salarios.

Base para negociar cuotas de trabajo con sindicatos y otras autoridades.

Implantar datos precisos para una correcta planeación y control sobre los costos de fuerza y trabajo.

Reducir quejas y rotación de personal.

Alcanzar la realización de los objetivos de la empresa y de los trabajadores.

Alcanzar equidad interna y externa.

Mejorar la imagen externa de la empresa.



## Métodos más comunes para la valuación de puesto

### Método de jerarquización

- Método sencillo utilizado comúnmente en empresas pequeñas, o bien, en departamentos con no más de 10 integrantes, a fin de poder comparar cada puesto en lo individual.

### Método de escalas por grados predeterminados

- Constituye una variante del método de jerarquización, para realizarlo es importante tener claro la estructura organizacional (organigrama).

### Método de comparación de factores

- En este método se evalúan los puestos con base en las jerarquías, y, por otro lado, se analizan de acuerdo con la comparación de factores.

### Método de valuación por puntos

- Es el método más utilizado en las organizaciones, los puestos se clasifican por factores, pudiera ser el grado de habilidad requerida, esfuerzo, conocimientos, riesgos, impacto en resultados, entre otros.



## Agrupación de puestos de acuerdo a su valuación

A fin de garantizar un esquema de salarios justos, cada vez que se tiene la evaluación de puestos, es importante realizar un agrupamiento de los mismos y establecer las jerarquías o rangos de salarios que cada uno llevará.



1. Investiga en fuentes confiables sistemas para valuación de puestos, desarrolla un ejemplo de estrategia de compensación atractiva para los empleados que involucre una buena administración de sueldos y salarios.
2. Responde a la siguiente pregunta.  
¿Cómo es que se definirán de manera justa y equitativa los salarios y los sueldos dentro de una organización, y que estos, a su vez, sean competitivos en el exterior?



Las empresas deben garantizar que cada empleado reciba un salario justo y equitativo acorde a sus responsabilidades y esfuerzo realizado.

El objetivo principal de la valuación de puestos es generar un sistema de salarios y recompensas justo y competitivo, manteniendo en todo momento una equidad interna.

