



SKILLING
CENTER

TECMILENIO



Administración de talento y capital humano

Relaciones empresa-trabajador

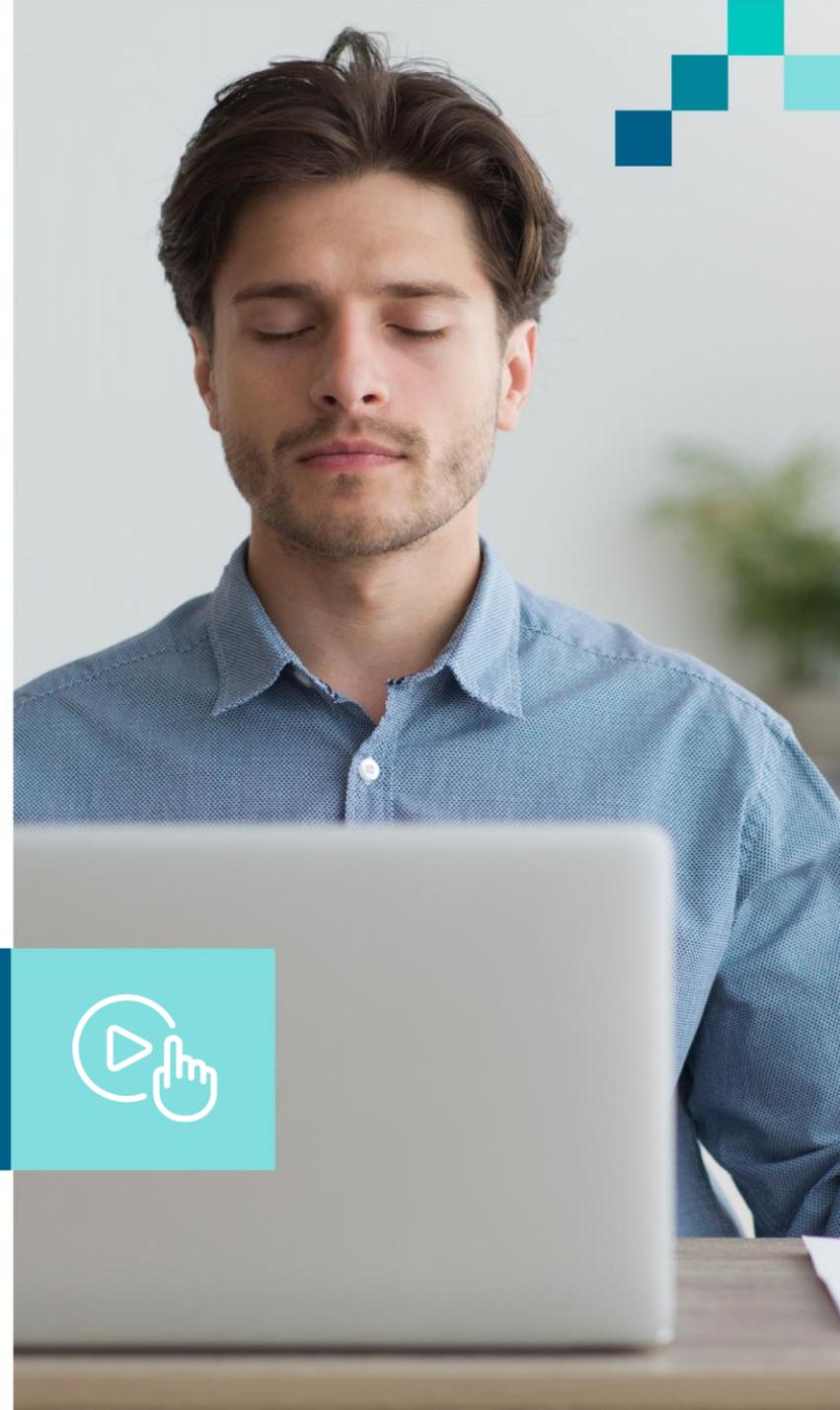
Módulo 2 / Semana 8

Bienestar - *mindfulness*

Atención plena

Te invito a realizar la siguiente actividad de bienestar-mindfulness antes de comenzar a revisar el tema.

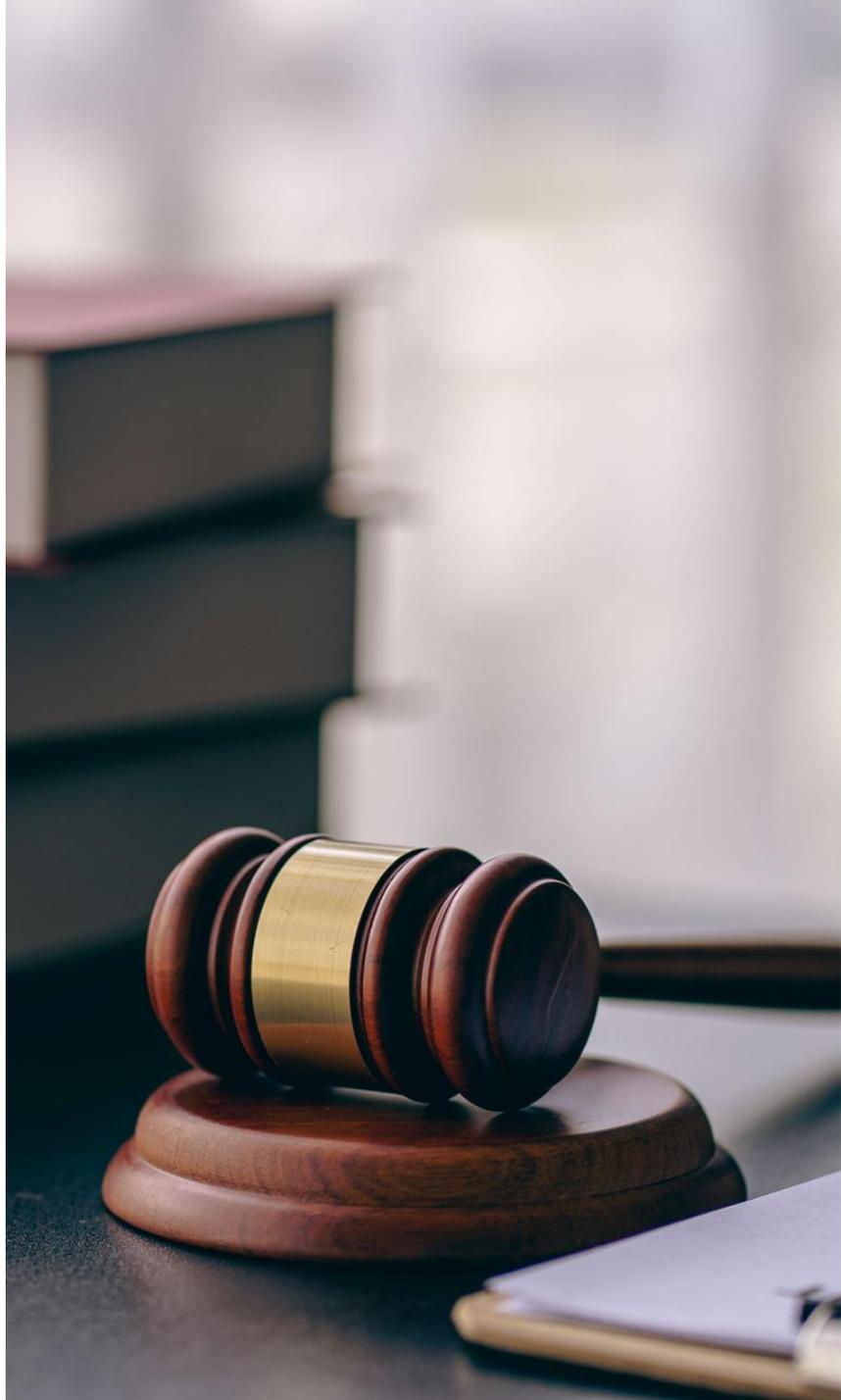
<https://youtu.be/r-ctqMZnCd8>



Contexto

El área de Recursos Humanos es considerada como eje estratégico de las organizaciones, ¿por qué?, por el simple hecho de que en su administración tiene la responsabilidad de planear, organizar y desarrollar a todas las personas que forman parte de la empresa. Así mismo, es un medio que permite a cada colaborador alcanzar sus objetivos personales, relacionados directa o indirectamente con las responsabilidades que ejerce en su posición.

El responsable de RH tomará decisiones importantes, desde que el colaborador inicia en la empresa, hasta que por alguna razón deja de pertenecer a ella, sea por voluntad propia o por convenir así a la empresa, por ello resulta imperante conocer las regulaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, a fin de cumplir y homologar procedimientos acordes a ello.



Explicación

Temas clave de la Ley Federal del Trabajo

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



Explicación

Métodos para fomentar la cooperación entre la empresa y el sindicato

- Junto con la gerencia, los especialistas de la administración de capital humano pueden estimular la cooperación y la confianza entre la organización y el sindicato mediante varios pasos sencillos y claros:
- La consulta previa con los dirigentes sindicales ayuda a restar potencial de fricción o explosividad a cualquier aspecto, entre ellos, las iniciativas de cambio.
- El interés honesto por los problemas que enfrentan los trabajadores y por su bienestar, incluso en los casos en que la empresa no está obligada a ninguna acción en los términos del contrato colectivo de trabajo.
- Los programas de comunicación y capacitación que tienen el objetivo de ilustrar los puntos esenciales del convenio obrero-patronal son doblemente eficaces si se logra prepararlos con participación del sector sindical.
- Los comités de estudio formados por delegados de ambos sectores suelen generar perspectivas y decisiones de especial solidez, si sus recomendaciones se reciben y se procesan de manera adecuada.
- La participación de árbitros que puedan aportar guías, programas y sugerencias puede ser esencial en el proceso. La selección de un árbitro adecuado (por lo general un dirigente de la comunidad, cuya opinión sea respetada y tomada en cuenta) es de obvia importancia para lograr resultados sólidos.

Fuente: Werther, W., Davis, K., y Guzmán, M. (2019). *Administración del capital humano* (8ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.

Ejercicio

Recursos humanos y la LFT

- Después de revisar el contenido del tema, diseña una infografía que contenga los aspectos de la Ley Federal de Trabajo enfocados en la relación empresa-trabajador, y que el responsable de RH debe conocer.



Cierre

Es importante que el líder de recursos humanos tenga conocimientos del contexto legal vigente, además, debe ser capaz de ejercer liderazgo dentro de su empresa y de calmar cualquier disputa de una forma coherente, buscando el bien común en materia legal, tanto de los trabajadores como de los empresarios.

En materia de seguridad social, el líder de recursos humanos debería ser capaz de entender las obligaciones que, como empresa, se tienen, con la finalidad de no incurrir en temas que afecten al personal de la organización.



Referencias bibliográficas

- Werther, W., Davis, K., y Guzmán, M. (2019). *Administración del capital humano* (8ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.



Administración de talento y capital humano

Seguridad e higiene

Módulo 2 / Semana 8

Introducción

El director general o dueño de una empresa, debe ser el primero en tomar conciencia de que la seguridad es un tema que se debe implementar y estar presente en todos niveles y áreas de la organización.

Si la base trabajadora identifica que realmente los líderes de la empresa se toman en serio el tema de la seguridad y se enfocan en asegurar que cada uno de sus trabajadores posea la capacitación y entrenamiento necesario para realizar sus funciones de manera segura para ellos y para quienes lo rodean, la seguridad será también un tema importante para cada colaborador.



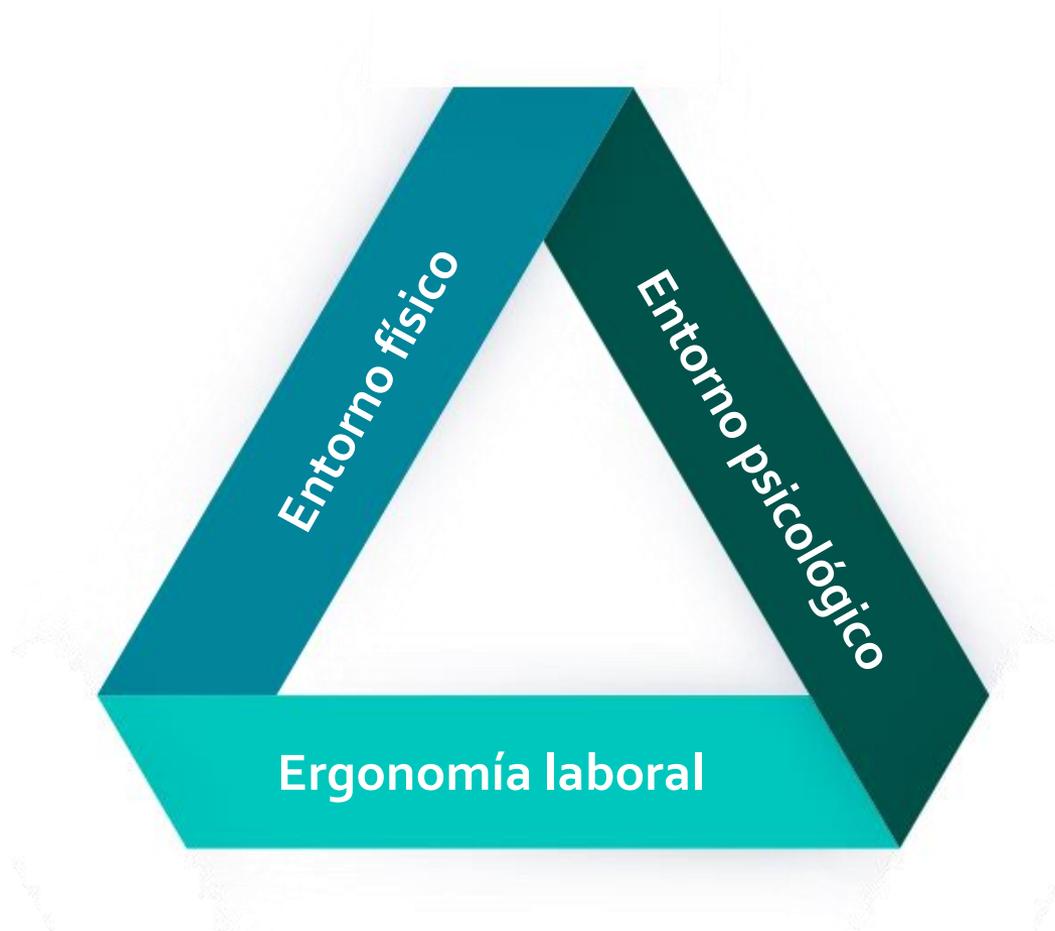
Explicación

Dessler (2020), identifica básicamente 3 razones esenciales por las cuales ocurren los accidentes de trabajo:



Explicación

Chiavenato (2019), recomienda cuidar los siguientes aspectos para que los colaboradores desempeñen su trabajo en plena salud física y mental; evitando aquellos factores que pongan en riesgo su bienestar integral.



Ejercicio

Conciencia sobre la seguridad laboral

Contacta a una persona que labore en un área con cierto riesgo laboral y pregúntale:

- ¿Sabe a cuáles riesgos está expuesto?
- ¿Qué equipo de protección personal le proporciona la empresa?, ¿cree que es suficiente?
- Reflexiona sobre la seguridad laboral y la conciencia del trabajador en México sobre este aspecto.



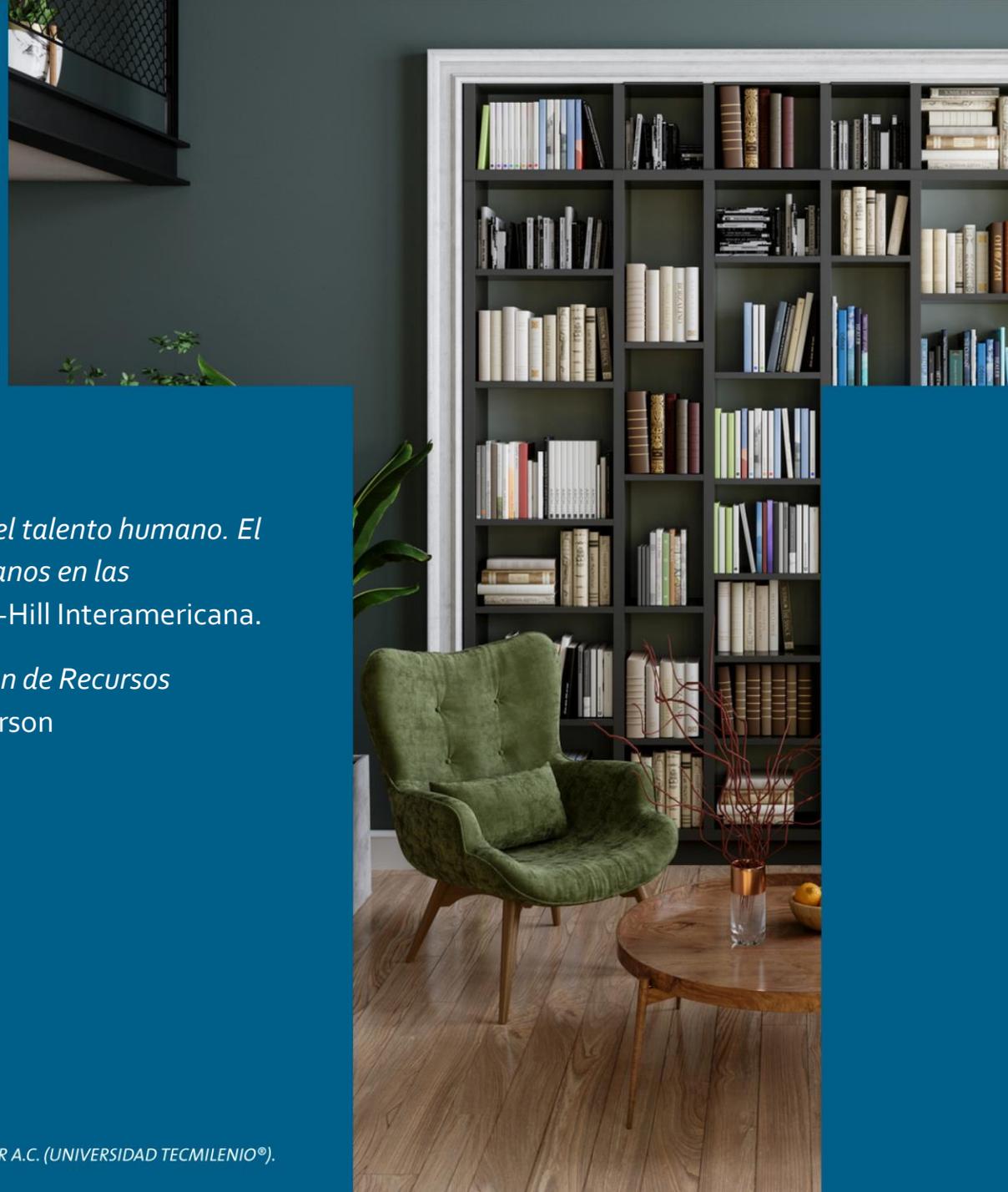
Cierre

En una organización, el área de Seguridad es la encargada de generar los lineamientos y las especificaciones en materia de seguridad, mientras que el área de Recursos Humanos se involucra en el manejo de las amonestaciones y sanciones por el incumplimiento de ellos, así como garantizar su difusión y conocimiento en cada nuevo integrante de la empresa.



Referencias bibliográficas

- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Dessler, G. (2022). *Administración de Recursos Humanos* (15ª ed.). EE. UU.: Pearson



Administración de talento y capital humano

Evaluación de la gestión
del Recurso Humano

Módulo 2 / Semana 8

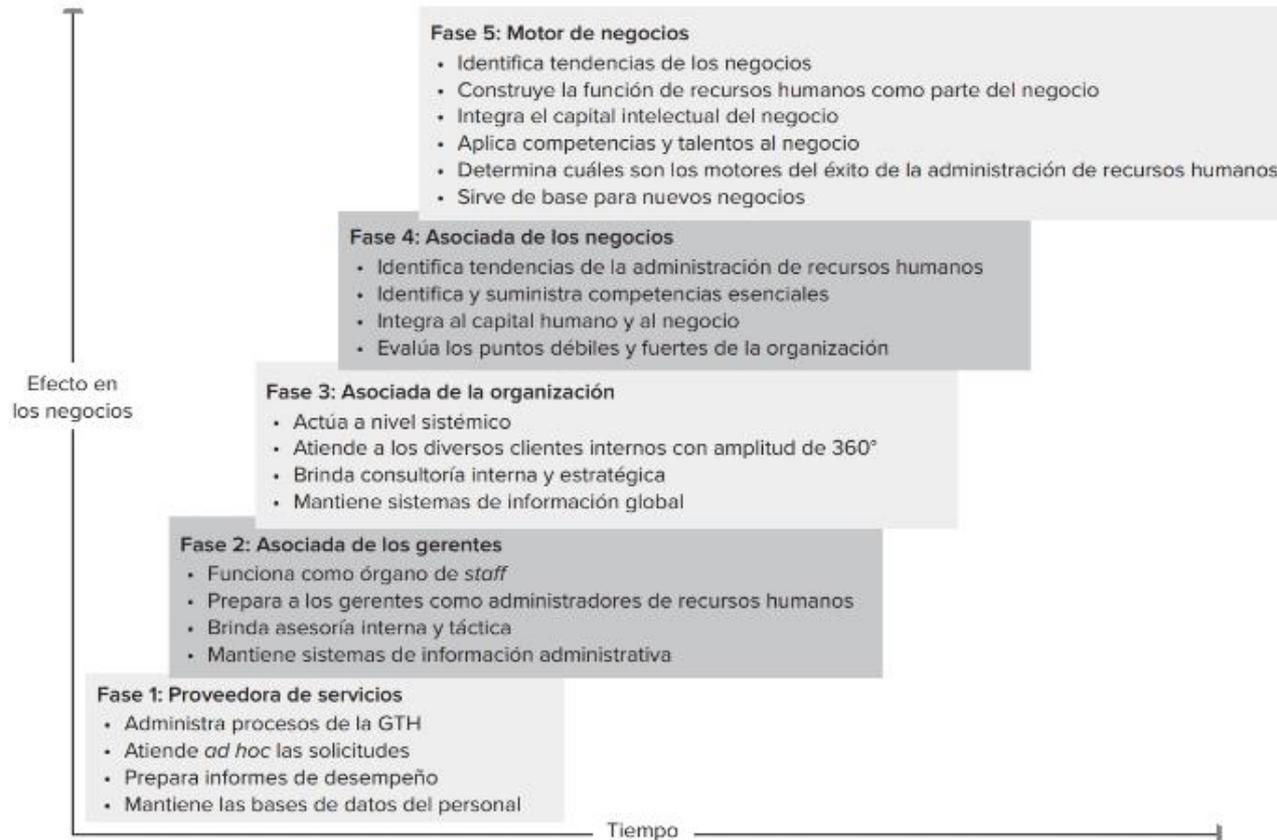
Introducción

Al igual que todos los procesos dentro de una organización, las diferentes funciones enfocadas en la gestión del recurso humano continuamente se deben revisar, monitorear, medir, comparar y controlar, para asegurar que lo que se planeó se esté logrando, o al menos saber cuántos de los objetivos planteados no se están alcanzando, para así implementar medidas correctivas oportunas.



Explicación

Fases de actuación y madurez de Recursos Humanos



Fuente: Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Explicación

Indicadores clave para medir los resultados de Recursos Humanos

Procesos de GTH	Factores críticos para el éxito	Indicadores
Incorporar talentos	<ul style="list-style-type: none">• Imagen externa de la organización• Receptividad de la organización• Propuesta del valor al candidato	<ul style="list-style-type: none">• Aumento del capital humano• Menor rotación• Menor absentismo
Acoplar a las personas	<ul style="list-style-type: none">• Flexibilidad organizacional• Cultura participativa• Espíritu de equipo	<ul style="list-style-type: none">• Mejor desempeño• Mayor productividad• Mejor calidad
Utilizar a los talentos	<ul style="list-style-type: none">• Reconocimiento y confianza• Resaltar metas y objetivos• Desafíos y oportunidades	<ul style="list-style-type: none">• Satisfacción de las personas• Compromiso• Menor rotación• Menor absentismo
Recompensar a los talentos	<ul style="list-style-type: none">• Aprendizaje organizacional• Valor del conocimiento• Liderazgo de liderazgos	<ul style="list-style-type: none">• Aumento del capital humano• Mayor productividad• Mejor calidad
Desarrollar a los talentos	<ul style="list-style-type: none">• Compromiso de las personas• Clima organizacional• Calidad de vida en el trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Satisfacción de las personas• Ciudadanía organizacional• Compromiso
Supervisar a los talentos	<ul style="list-style-type: none">• Tecnología de la información• Sistema de información administrativa• Flujo de información	<ul style="list-style-type: none">• Realimentación• Autonomía y libertad• Evaluación holística

Fuente: Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Ejercicio

Indicadores más relevantes

- Redacta un ensayo en el cual compartas una reflexión sobre la fase de actuación y madurez en la cual se encuentran las pequeñas organizaciones en nuestro país.
- Así mismo, responde la siguiente interrogante: ¿cuáles indicadores claves crees que son más relevantes desde el punto de vista del colaborador?



Cierre

Recordemos la premisa que dicta, lo que no se mide no se puede mejorar, y vemos que cobra una gran relevancia en la gestión del recurso humano. Sin importar si se trata de una organización chica, mediana o grande; de igual manera, si se dedica a la manufactura de productos u ofrece diferentes servicios; así mismo, si cuenta con un responsable o un gran equipo que se encarga de gestionar el talento humano dentro de la organización, la evaluación del desempeño de la administración de recursos humanos se debe llevar a cabo, ya sea de manera interna o externa; considerando criterios subjetivos, objetivos o ambos; implementando un enfoque comparativo, estadístico o por objetivos.



Referencias bibliográficas

- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

