

*haciendo historia...  
dejando huella*

2011

haciendo historia...  
dejando huella.

 **IMPULSA**  
Miembro de JA Worldwide

haciendo  
historia...  
dejando  
huella.

*Administración de  
Recursos Humanos*



[www.impulsapuebla.org.mx](http://www.impulsapuebla.org.mx)

# Importancia estratégica

- ❑ **Administración de recursos humanos (ARH):** se refiere a la filosofía, políticas, y prácticas que una organización usa para modificar/afectar el comportamiento de la gente que labora en la organización

La ARH incluye actividades relacionadas con:

- ❖ Planeación
- ❖ Contratación
- ❖ Capacitación y desarrollo
- ❖ Evaluación del desempeño
- ❖ Compensación

- ❑ El uso estratégico de estas actividades de la ARH puede mejorar la efectividad de la organización.

haciendo historia...  
dejando huella.

# Condiciones para ganar ventajas competitivas de la ARH

**La competencia no debe tener fácil acceso para copiar la forma de administrar las políticas de RH**

Conocimiento es poder

**Los empleados deben ser “inusuales” o únicos de alguna forma** El mejor consigue lo mejor

**Los empleados que agregan valor**  
Conocimientos,  
conductas=clientes satisfechos

ndo historia...  
do huella.

## Atmósfera legal y regulatoria: Equidad en las oportunidades de empleo [EOE]

☐ Los solicitantes y empleados deben :

1. Ser evaluados de acuerdo a las características relativas al trabajo para el que van a ser contratados
2. Evaluados por el desempeño de su trabajo después de ser contratados
3. Protegidos contra la discriminación de las características de su historial, así como diferencias étnicas, físicas, de religión, de raza, género, etc.

haciendo historia...  
dejando huella.

## Ejemplo de leyes regulatorias

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley ISR.
- Código Fiscal de la Federación.

haciendo historia...  
dejando huella.

# Ley Federal de Trabajo

- Relaciones individuales de trabajo:
  - Duración
  - Suspensión de los efectos de las relaciones laborales
  - Rescisión
  - Terminación
  
- Condiciones de trabajo
  - Jornada
  - Días de descanso
  - Vacaciones
  - Salario
  - Salario mínimo
  - Part.de los trabajadores en el reparto de utilidades
  
- Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones
  - Capacitación y adiestramiento
  - Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso
  
- Trabajo de las mujeres
  
- Trabajo de los menores

haciendo historia...  
dejando huella.

# Ley Federal de Trabajo

- Relaciones colectivas de trabajo
- Sindicatos
- CCT
- Reglamento interior de trabajo
- Huelgas
- Riesgos de trabajo
- Autoridades del trabajo y servicios sociales

haciendo historia...  
dejando huella.

# Planeación de Recursos Humanos

- ❖ Involucra planear a futuro las necesidades de recursos humanos de la organización y desarrollar los pasos a seguir para alcanzarlos
- ❖ **Trabajadores temporales:** empleados que son contratados por las compañías para una tarea en específico o por periodos cortos de tiempo en el entendido de que sus empleos pueden ser terminados en ese momento
- ❖ **Despidos:** Una estrategia de último recurso. Los efectos potenciales negativos de los despidos:
  - ✓ Más habladurías
  - ✓ Baja moral
  - ✓ Más liquidaciones económicas
  - ✓ Menos lealtad de los empleados
  - ✓ Mayor carga de discriminación
  - ✓ Mayor violencia en el ambiente

# Planeación de Recursos Humanos

- ❖ **Registro de capacidades:** Llevar un archivo detallado por cada empleado que catalogue el nivel de educación, (capacitación), experiencia, periodo de servicio, puesto actual y el sueldo e historial de desempeño
- ❖ Propósito de los modelos de competencia
  - Mantener información del talento en la organización de modo que pueda ser nutrido y usado con eficacia

haciendo historia...  
dejando huella.

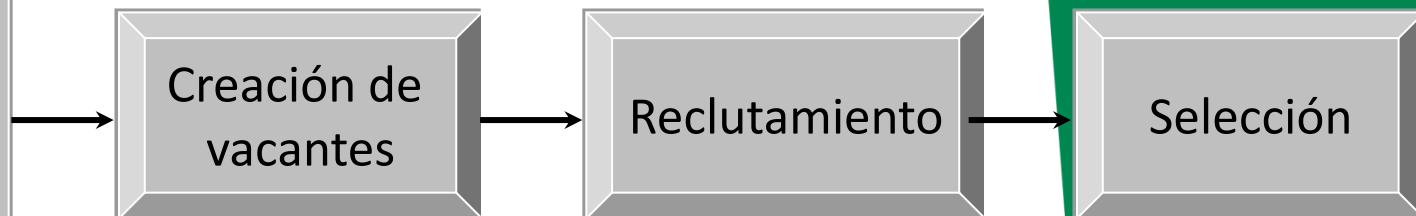
# Proceso de contratación

- ❑ Actividades relativas al reclutamiento de solicitantes para llenar posiciones en una organización y hacer la selección de los mejores candidatos para un puesto. Las vacantes estimulan el proceso de contratación a través de:

Crecimiento de la organización,  
Movimiento interno

- Promoción
- Transferencia

Salida de la organización  
(rotación)



haciendo historia...  
dejando huella.

# Metodos comunes de reclutamiento

Página virtual  
de la  
organización

Puestos internos de  
trabajo, por escrito  
e Intranet

Métodos comunes  
de reclutamiento

Anuncios en  
periódicos,  
revistas, portales  
de empleos, etc.

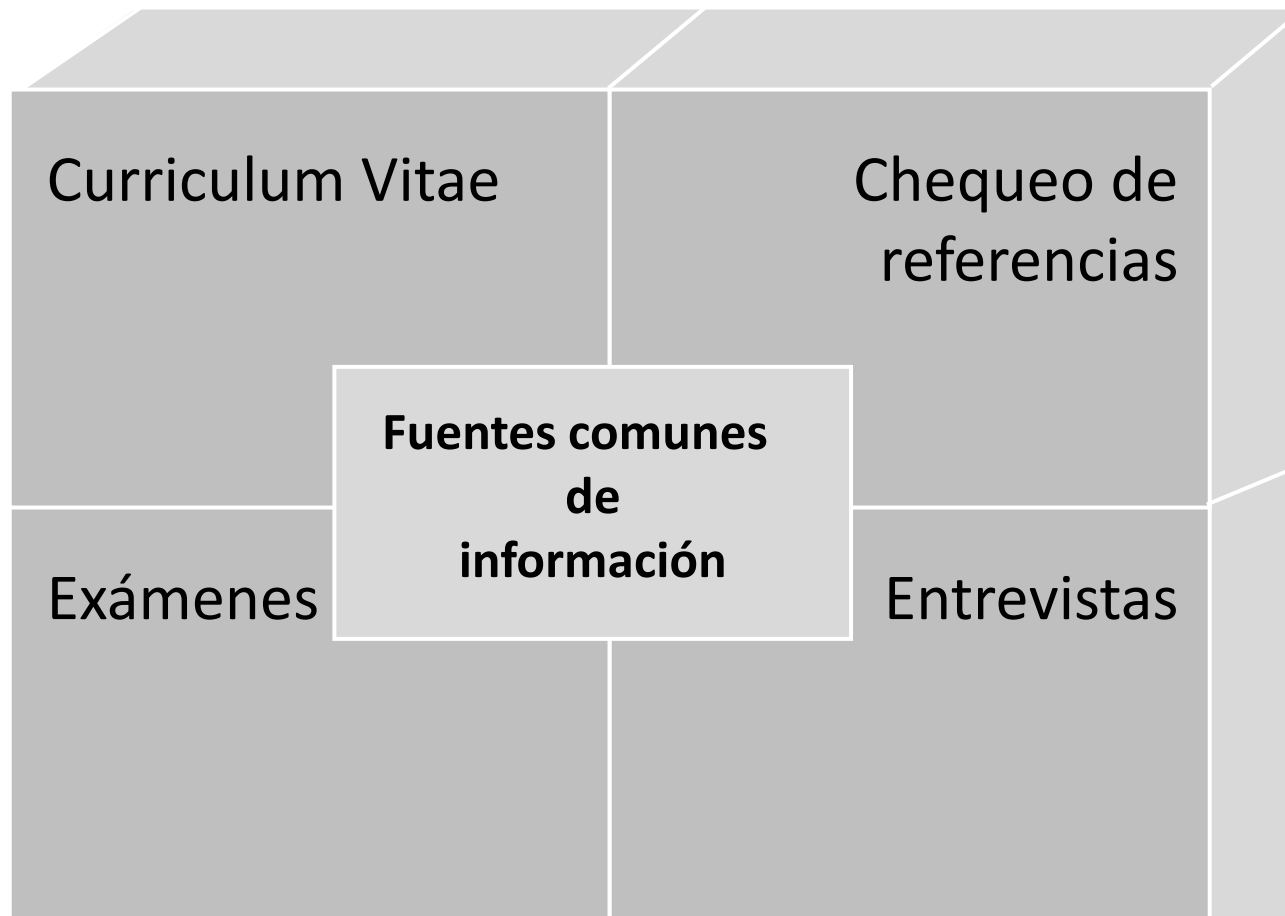
Referencias  
de los  
empleados

haciendo historia...  
dejando huella.

# Proceso de contratación

## Selección de personal

- ❑ Proceso que implica la decisión de cuál de estos solicitantes en realidad debería ser contratado y para qué puesto



haciendo historia...  
dejando huella.

# Proceso de contratacion

## Ejemplos de preguntas para usarse en una entrevista estructurada

### Evaluación de Competencias: Trabajo en equipo

2. Dime acerca de un caso en el que hayas usado la competencia del equipo de trabajo para resolver un problema con un cliente

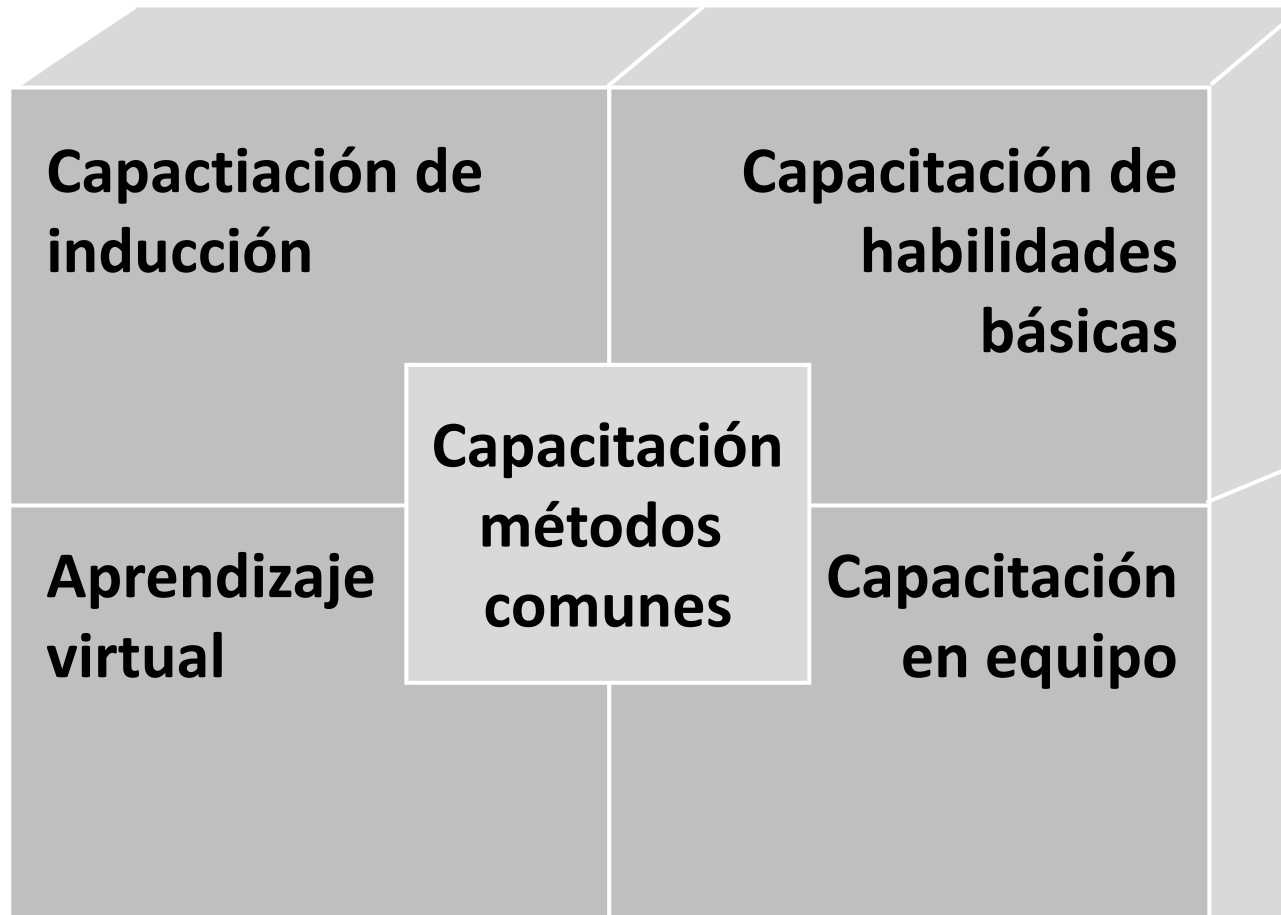
Pruebas:

- Dónde se presentó el caso?
- Qué dijo el cliente ?
- Qué dijeron los miembros del equipo?
- Hubo algún problema para resolver este asunto? Explica
- Cómo respondió el cliente?

storia...  
ella.

# Capacitación y Desarrollo

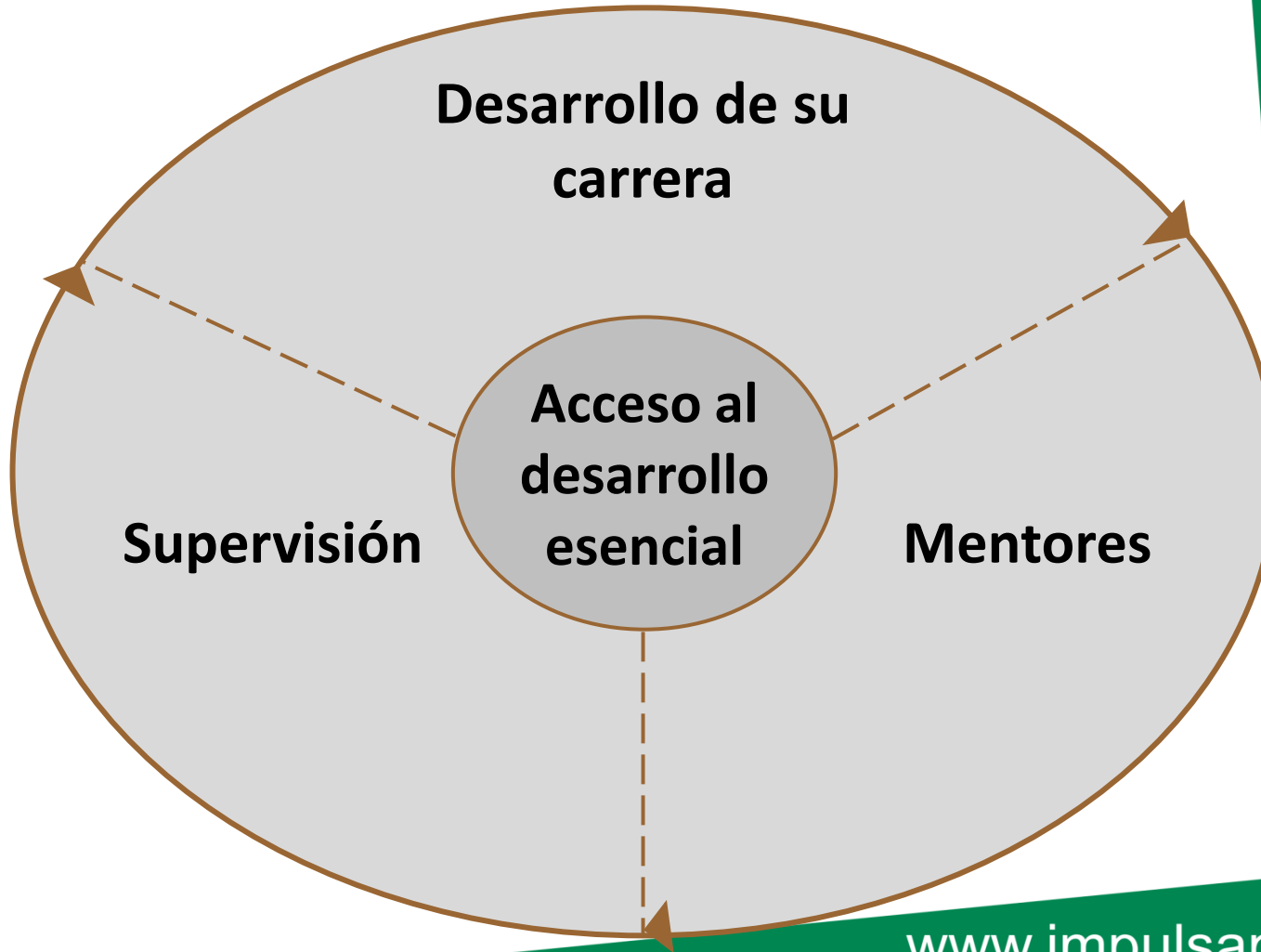
- ❑ **Capacitación:** Actividades que ayudan a los empleados a mejorar sus limitaciones y a mejorar el desempeño en su trabajo actual



haciendo historia...  
dejando huella.

# Desarrollo

- ❑ **Desempeño:** Práctica que ayuda a los empleados a adquirir habilidades que necesitarán en el futuro para superarse en sus carreras.



haciendo historia...  
dejando huella.

# Evaluación de desempeño

Un sistema formal y estructurado para evaluar el desempeño en el trabajo de los empleados

Usos comunes de evaluación de desempeño

- Para tomar decisiones acerca de quien será promovido, removido, transferido o despedido
- Para tomar decisiones de aumento de sueldo
- Para mejorar el desempeño futuro de los empleados

ando historia...  
dejando huella.

## Evaluación de desempeño: Sesiones de Retroalimentación de desempeño

Gerentes y sus subordinados se reúnen para intercambiar información sobre el desempeño y discutir sobre cómo mejorar el desempeño futuro

La información de desempeño incluye:

- Los empleados tienen su propia valoración de desempeño
- Valoración de sus compañeros de equipo
- Información de los clientes

siendo historia...  
ando huella.

## Compensación: Dos componentes

**Compensación no monetaria:** Varias formas de compensación social y psicológicamente tal como el reconocimiento respecto de otras oportunidades de autodesarrollo

**Compensación monetaria:** Los pagos directos, tales como sueldo, salarios, y bonos, así como beneficios tales como cubrir los costos de un plan de seguros, etc.

haciendo historia...  
dejando huella.

## Compensación: Pagos justos

- Lo que la gente cree que ellos merecen como pago en relación a lo que los demás reciben
- Sin embargo la compensación debe ser externamente competitiva para atraer solicitantes interesantes
- Se consideran los componentes del sistema de pago de los empleados para una evaluación justa
  - Salario base —pago garantizado ofrecido para un empleo
  - Pago de incentivo—tales como comisiones, bonos y reparto de utilidades (ligado al desempeño)
  - Beneficios a empleados—pagos o servicios en especie proporcionados a los empleados por pertenecer a la empresa (seguros, becas, fondo de ahorro)

endo historia...  
ndo huella.

Privada 31 Oriente 1819  
Col. El mirador  
Puebla, Pue. C.P. 72540  
Tel. (222) 244 85 43  
Fax (222) 244 97 25

## ***Lic. Julio Tianguistengo Hernández***

*Gerente de Programas de Educación Media Superior y Superior  
emprendedores@impulsapuebla.org.mx*



Referencia Bibliográfica

Administración: un enfoque basado en competencias,  
Hellriegel/Jackson/Slocum, 11ª. Edición, editorial CENGAGE learning

haciendo historia...  
dejando huella.