



UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO
DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONÓMICO
ADMINISTRATIVAS

ALUMNO:

DANNA PAOLA ASECIO VALENCIA

DOCENTE:

PROF. WILLIAM BALDEMAR LOPEZ RODRIGUEZ

MATERIA:

RLA EVALUACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

CARRERA:

LIC ADMINISTRACIÓN

ACTIVIDAD:

ENSAYO DE LA IMPORTANCIA DEL SIRH

1. Ética y Trato Justo en el Trabajo:

Los principios que gobiernan la conducta individual o grupal, fundamentados en juicios normativos (lo que es bueno o malo) y moralidad (estándares aceptados por la sociedad). La ley no siempre es una guía fiable para definir lo que es ético. Algo puede ser legal pero poco ético, y viceversa. Las organizaciones percibidas como justas tienden a ser más éticas. Las prácticas de recursos humanos influyen significativamente en la ética organizacional. La forma en que los empleados perciben la justicia afecta su comportamiento y lealtad a la empresa. Las empresas enfrentan dilemas éticos relacionados con trato justo, acoso, disciplina, y evaluaciones de desempeño. La ética se refiere a los principios que rigen la conducta de individuos o grupos. No siempre lo legal es ético. Algo puede ser legal pero incorrecto, o viceversa.

2. Factores que Influyen en el Comportamiento Ético:

- Personales: Edad, género, valores y moral personal.
- Organizacionales: Cultura organizacional, presión para alcanzar metas y la influencia de los superiores.
- Ejemplos: Directores generales tomando decisiones poco éticas por presión de resultados financieros.

Factores que Determinan el Comportamiento Ético

Factores Individuales:

- Los empleados traen sus propios valores y ética al lugar de trabajo.
- Las características personales, como la edad y la experiencia, afectan la percepción ética.
- Los tests de honestidad ayudan a identificar candidatos éticamente dudosos.

Factores Organizacionales:

- Las presiones para alcanzar objetivos y sobrevivir afectan la ética.

- El comportamiento de los líderes influye en la conducta ética de los empleados.

- La cultura organizacional tiene un papel importante en la promoción o disuasión de la ética.

Influencia del Jefe:

- La conducta ética del supervisor es crucial.
- Los empleados que perciben a sus supervisores como éticos reportan menos comportamientos indebidos.

Políticas y Códigos de Ética:

- Los códigos de ética establecen normas claras de comportamiento.
- Las políticas deben incluir ejemplos concretos de conducta aceptable y no aceptable.

3. Creación de un Ambiente Ético:

1. **Políticas y Códigos de Ética:**

Es fundamental que la empresa tenga declaraciones claras sobre lo que es aceptable e inaceptable en cuanto a conductas y comportamientos. Esto proporciona una guía para que todos los empleados comprendan las expectativas y los límites dentro del entorno laboral.

2. **Capacitación Ética:**

La formación ética debe enseñar a los empleados a identificar dilemas éticos y cómo responder de manera adecuada. Además, es crucial que los altos directivos participen en esta capacitación para demostrar el compromiso de la empresa con los valores éticos.

3. **Sistemas de Recompensa y Disciplina:**

Los sistemas de recompensa deben premiar las conductas éticas y sancionar las conductas poco éticas. Es importante que estos sistemas sean coherentes con los valores éticos promovidos por la organización, garantizando que las acciones sean justas y alineadas con la cultura ética de la empresa.

4. **Evaluaciones del Desempeño:**

Las evaluaciones de desempeño deben ser claras, objetivas y justas, con criterios comprensibles para todos los empleados. Esto asegura que todos sean evaluados de manera equitativa, basándose en su desempeño real y su adherencia a los principios éticos.

Contratación y Selección

- Contratar personas éticas desde el inicio, realizando pruebas de honestidad y verificaciones de antecedentes.
- Las entrevistas deben incluir preguntas éticas, como por ejemplo: "¿Qué harías si vieras una conducta incorrecta en el trabajo?"

Capacitación en Ética

- Enseñar a los empleados a identificar dilemas éticos y cómo actuar correctamente ante ellos.
- Incluir la participación de altos directivos para subrayar la importancia de la ética en la empresa.

Evaluación del Desempeño

- Las evaluaciones deben ser objetivas y justas, con criterios claros y comprensibles, para asegurar una valoración equitativa del desempeño de todos los empleados.

Sistemas de Recompensas y Disciplina

- Recompensar las conductas éticas y sancionar las conductas indebidas.
- Es esencial que los sistemas de recompensa y disciplina estén alineados con la ética promovida por la organización, para asegurar que las acciones sean consistentes con los valores éticos corporativos.

4. **Disciplina y Privacidad:**

- La disciplina busca corregir comportamientos inapropiados sin generar resentimiento.
- Disciplina sin castigo: Se enfoca en el acuerdo mutuo para corregir el problema.

- Privacidad electrónica: Vigilancia del correo electrónico y uso de tecnologías de monitoreo en el lugar de trabajo.

- Las empresas deben dejar claro el uso permitido de dispositivos y sistemas para evitar conflictos.

Disciplina en el Trabajo:

- La disciplina debe ser justa, basada en reglas claras y procedimientos progresivos.

- Disciplina sin castigo: Intentar corregir el comportamiento mediante recordatorios verbales y escritos, antes de aplicar sanciones drásticas.

- Privacidad Electrónica:

- Las empresas pueden monitorear el uso de sus dispositivos electrónicos.

- El monitoreo debe ser conocido por los empleados para evitar conflictos legales.

- Tipos de violaciones comunes a la privacidad: intrusión, publicación de asuntos privados, difusión de registros médicos y uso indebido del nombre o imagen del empleado.

5. Gestión de los Despidos:

- El despido debe ser justo, necesario e imparcial.

- Motivos comunes: Desempeño insatisfactorio, conducta indebida, falta de habilidades, eliminación del puesto.

- Evitar demandas por despido injustificado a través de procedimientos claros y justos.

Motivos para el Despido:

- Desempeño insatisfactorio, conducta indebida, falta de habilidades y eliminación del puesto.

- La insubordinación es un motivo común, pero a veces difícil de definir claramente.

- Evitar Demandas por Despido Injustificado:
- Tener políticas claras sobre el despido desde la contratación.
- Revisar el desempeño de manera justa y proporcionar retroalimentación.
- Documentar cuidadosamente cualquier incidente y las acciones tomadas.
 - Proceso Disciplinario Justo:
 - Basado en tres pilares:
 - Reglas claras.
 - Sanciones progresivas (amonestaciones verbales, escritas, suspensiones, despido).
- Procesos de apelación.