



UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO

División Académica de Ciencias Económico

Administrativas

CATEDRÁTICO:

WILLIAM VALDEMAR LÓPEZ

INTEGRANTES:

YAZMIN DEL CARMEN BENITO DE LOS SANTOS

JEREN CELESTE RAMÍREZ CASTILLO

JOSE MIGUEL GARCÍA ESTRADA

LUZ CLARITA FALCÓN DE LA CRUZ

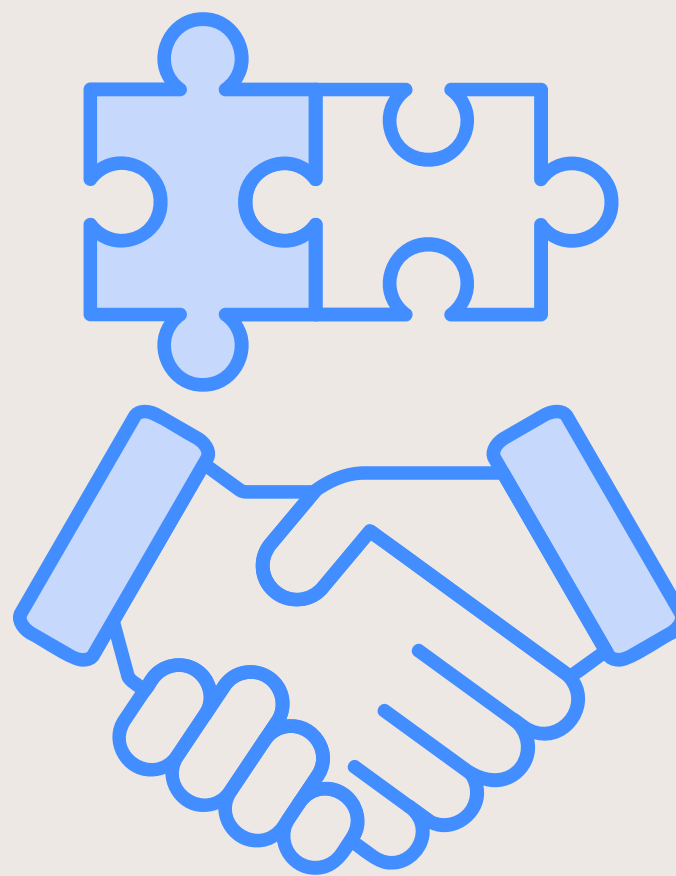
ELDA ZARET JUÁREZ HERRERA

MATERIA:

EVALUACIÓN DEL CAPITAL HUMANO



ÉTICA Y VALORES ORGANIZACIONALES



ÉTICA EN LAS ORGANIZACIONES

Se refiere al respeto de principios y normas morales que guían las actividades humanas, definiendo qué es correcto o incorrecto.

La toma de decisiones éticas puede ser difícil debido a presiones externas.

✓ Actuar con ética beneficia tanto al trabajador como a la organización.

✓ Ayuda a evitar prácticas incorrectas en:

- Adquisiciones
- Manejo de inventarios
- Asignación de contratos
- Administración de efectivo
- Elaboración de nómina



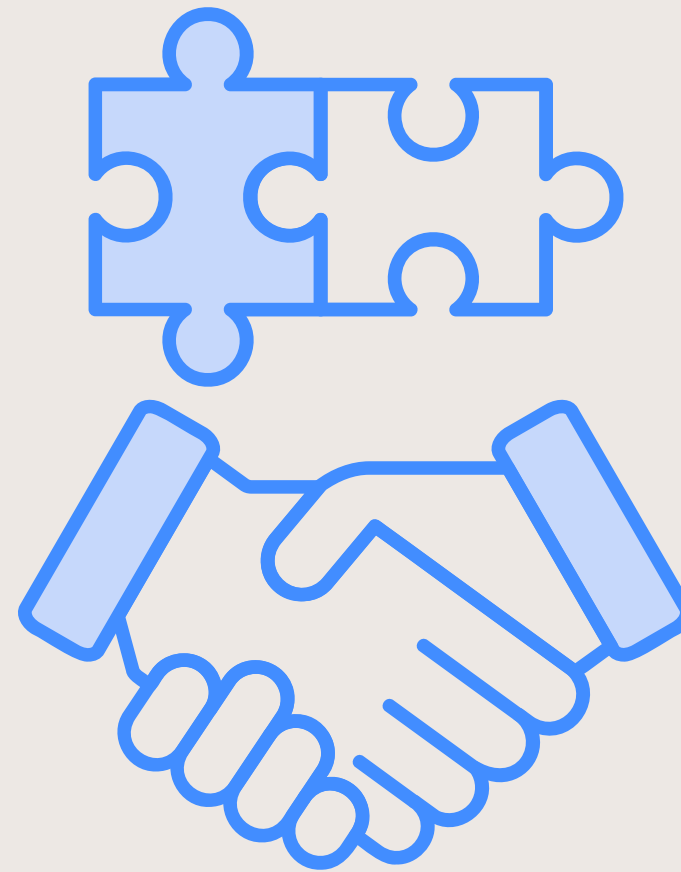
INFLUENCIA DE LOS VALORES EN LAS DECISIONES ORGANIZACIONALES

Los valores son cualidades morales que las personas aprecian y que deben ser impulsadas en el entorno organizacional, valores como:

- La proactividad.
- Honestidad.
- Disciplina.
- Amor.
- Responsabilidad.
- Calidad.
- Trabajo en equipo.
- Integridad y confianza ayudan a fortalecer la cultura organizacional y a tomar decisiones correctas.



RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL



RESPONSABILIDAD SOCIAL **EMPRESARIAL**

Contribución activa y voluntaria de las empresas para mejorar el bienestar social, económico y ambiental, con el objetivo de mejorar su competitividad y valor. En esencia, se trata de una estrategia empresarial que va más allá de los objetivos económicos, buscando tener un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.



RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

1

Alcance:

La RSE abarca diversas áreas, incluyendo la gestión responsable de los recursos naturales, la protección del medio ambiente, el respeto a los derechos laborales, la promoción de la diversidad e inclusión, y la colaboración con la comunidad en la que opera la empresa.

2

Beneficios:

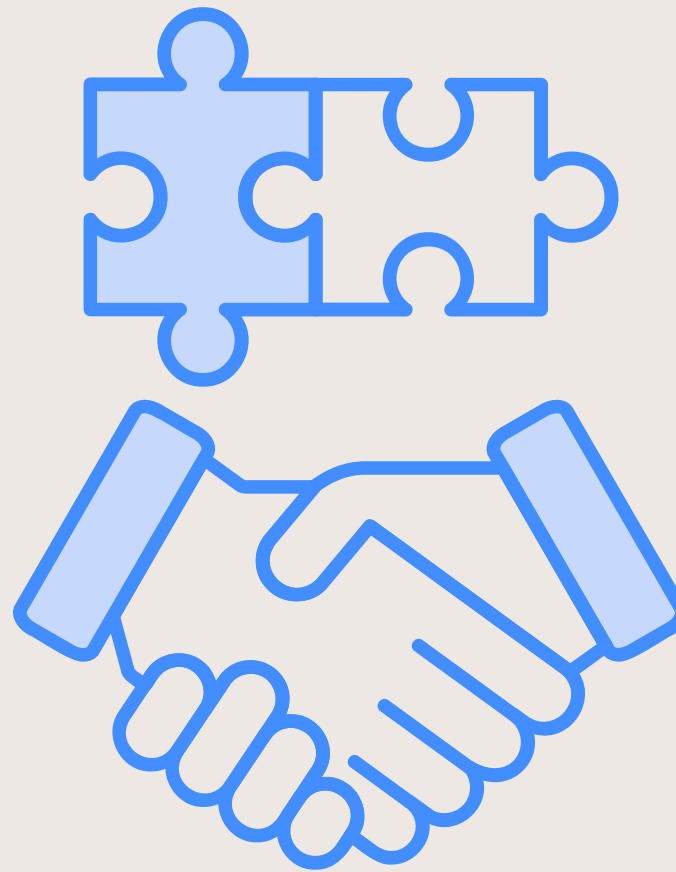
La RSE no solo beneficia a la sociedad y el medio ambiente, sino que también puede generar beneficios para las empresas, como una mejora en su reputación, mayor fidelidad de los clientes y acceso a nuevos mercados.

3

Estrategias:

- Inversión social
- Voluntariado corporativo
- Donaciones
- Sostenibilidad
- Gestión de la cadena de suministro

TRABAJO Y SUS CONNOTACIONES



TRABAJO COMO DERECHO

- Reconocido en constituciones y tratados internacionales.
- Implica acceso libre, equitativo y digno al empleo.
- Relacionado con condiciones justas, seguridad y no discriminación.



TRABAJO COMO FACTOR DE PRODUCCIÓN

- Uno de los tres factores clásicos (junto a tierra y capital).
- En este sentido, el trabajo es una fuerza que genera valor económico.
- Se mide en términos de productividad, tiempo y eficiencia.



TRABAJO COMO INSTITUCIÓN

- Regulado por leyes, normas y estructuras sociales.
- Incluye sindicatos, contratos, convenios colectivos, horarios, etc.
- Refleja la organización del trabajo dentro de una sociedad.



TRABAJO COMO VALOR

- Visto como fuente de realización personal y aporte a la comunidad.
- Asociado a la ética del esfuerzo, la responsabilidad y la dignidad.
- En muchas culturas, el trabajo define identidad y estatus social.



EMPLEO Y DESEMPLEO



EMPLEO

Representa más que una fuente de ingreso:

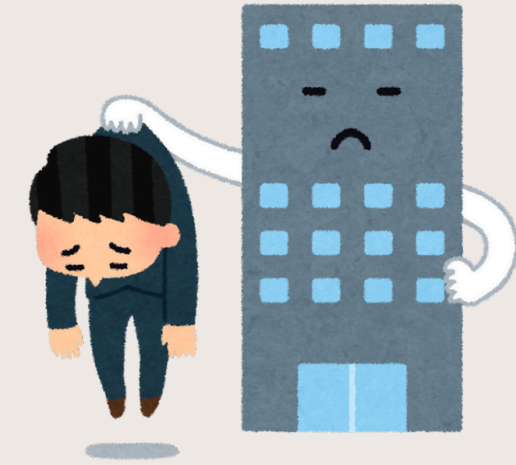
- Permite el desarrollo personal.
- Brinda estabilidad económica
- Fortalece el tejido social.
- Una persona empleada puede satisfacer sus necesidades básicas, contribuir al desarrollo del país y mantener una buena salud emocional.



DESEMPLEO

Tiene efectos negativos profundos, la falta de trabajo genera:

- Pobreza.
- Exclusión social.
- Pérdida de autoestima.
- Descontento hacia las políticas económicas del gobierno.
- Además, puede provocar migraciones.
- Aumento en la informalidad.
- Una disminución en la calidad de vida de la población.



LA MUJER EN EL AMBITO LABORAL



DATOS ACTUALES (2024):

- Según el INEGI, 45% de las mujeres mexicanas en edad laboral participan en el mercado de trabajo.
- La brecha salarial promedio es de aproximadamente 13%–18% a favor de los hombres.
- Solo 3 de cada 10 puestos directivos en empresas son ocupados por mujeres.



OBSTÁCULOS COMUNES:

- Discriminación de género en contrataciones y promociones.
- Carga doble: trabajo profesional + responsabilidades domésticas.
- Falta de apoyos como guarderías o licencias de maternidad extendidas.
- Estereotipos de género que limitan oportunidades en áreas como tecnología, ingeniería y liderazgo.



EJEMPLOS DE PROGRAMAS Y POLÍTICAS EN MÉXICO:

- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 sobre igualdad laboral y no discriminación.
- Licencias de paternidad (ampliadas recientemente) para fomentar la corresponsabilidad en el hogar.
- Programas de capacitación y emprendimiento dirigidos a mujeres (por ejemplo, "Mujeres Moviendo México").

LA MUJER Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (MÉXICO)

Principios generales

- La ley prohíbe la discriminación por razón de género (Artículo 3º).
- Garantiza igualdad de salario por trabajo igual entre hombres y mujeres (Artículo 86).

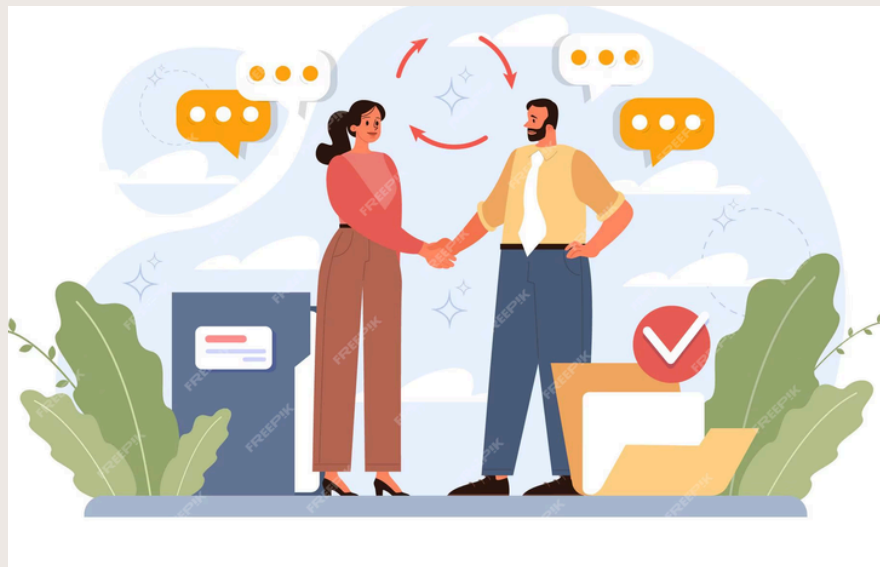
maternidad

- Descanso antes y después del parto: 6 semanas antes y 6 semanas después (Artículo 170).
- En caso de adopción, 6 semanas de descanso pagado después de recibir al bebé.
- Derecho a dos reposos por día de 30 minutos cada uno para alimentar al bebé, o reducción de jornada.

igualdad

- La Ley exige a los patrones adoptar medidas para evitar la discriminación, la violencia y promover un ambiente de respeto y equidad (Artículo 132).

LEALTAD Y DESLEALTAD LABORAL



La lealtad se identifica con los valores de una organización, de ahí su atención y repercusión en todos los ámbitos y da la necesidad de comprender las situaciones internas o domésticas que se viven. La rotación voluntaria de la persona denota falta de lealtad hacia la organización y que ella es mayor que la no voluntaria que son los despidos.

La lealtad debe patentarse de forma permanente tanto en las épocas bonanzables como en las de crisis,



Es recomendable que si la persona tiene pensamientos que contrarían a su organización, reflexione e incluso solicite consejos a efecto de dilucidar su forma de proceder, ya que una situación desleal puede señalar para toda su vida laboral.

La premisa válida es que al estar en una organización debe identificarse plenamente con ella, mostrar disposición y no involucrarse en acciones que la contraríen, ya que debe recordar que de ahí obtiene su sustento y realización.



Es indudable que el trabajo que realizan las personas legales y no legales requiere, por principio, el respeto a su dignidad y al margen de su posición organizacional, representando en sus actividades casos individuales con características y dominio de competencias específicas, de ahí la atención que se debe tener a ello.

De no existir lo anterior, se sienten afectados por la atención que reciben e incluso en sus derechos y potencialmente pueden ocasionar situaciones laborales graves.



PRESENTACIÓN





**MUCHAS
GRACIAS**