

## INDICE

<b>PARTE I</b>	
<b>INTRODUCCIÓN A LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS 1</b>	
<b>CAPITULO I</b>	
<b>ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2</b>	
<b>BREVE HISTORIA DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>6</b>
<b>IMPORTANCIA DE LAS ESTRATEGIAS EN LA ARH</b>	<b>8</b>
<b>ARH Y EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL</b>	<b>9</b>
<b>OBJETIVOS DE LA FUNCIÓN DE ARH</b>	<b>10</b>
Colaborar para que la organización alcance sus objetivos	10
Empleo eficiente de las habilidades y competencias de los recursos humanos	11
Formación de empleados capacitados y motivados	11
Aumento de la satisfacción y la autorrealización de los empleados	12
Fomentar la calidad de vida laboral	12
Transmitir a todos los empleados las normas de ARH	12
Sostener políticas éticas y una conducta de responsabilidad social	13
Administración del cambio	13
Manejar ciclos más rápidos y urgentes	14
<b>QUIÉN DESEMPEÑA LAS ACTIVIDADES DE LA ARH</b>	<b>14</b>
Outsourcing	15
Relación entre gerentes de operaciones y de RH	15
El lugar de la ARH en la dirección	16
<b>FUNCIONAMIENTO DEL DEPARTAMENTO DE RH</b>	<b>17</b>
Estrategia de la ARH	17
Establecimiento de los objetivos significativos en la ARH	17
Política de la ARH	19
Procedimientos de la ARH	20
Organización de un departamento de RH	20
<b>ESQUEMA DEL LIBRO</b>	<b>23</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>25</b>
<b>TÉRMINOS CLAVE</b>	<b>25</b>
<b>PREGUNTAS DE REPASO Y ANÁLISIS</b>	<b>26</b>
<b>NOTAS</b>	<b>27</b>
<b>CASO DE APLICACIÓN 1.1</b>	
<b>EL GERENTE DE RECURSOS HUMANOS Y EL MANEJO DE</b>	

<b>RESPONSABILIDADES MÚLTIPLES</b>	<b>28</b>
<b>APÉNDICE A PROFESIONES EN LA ARH</b>	<b>32</b>
<b>CAPITULO 2</b>	
<b>PROPUESTA DE ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA PARA LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	
<b>34</b>	
<b>ESQUEMA DE DIAGNÓSTICO PARA LA ARH</b>	<b>35</b>
<b>CÓMO ADOPTAR LA PROPUESTA DE DIAGNÓSTICO DE ARH</b>	<b>36</b>
<b>INFLUENCIAS DEL AMBIENTE EXTERNO</b>	<b>38</b>
Leyes y regulaciones gubernamentales	39
El sindicato	40
Condiciones económicas	40
Competitividad	42
Composición y diversidad de la fuerza laboral	42
Ubicación geográfica de la organización	46
<b>INFLUENCIAS DEL AMBIENTE INTERNO</b>	<b>47</b>
Estrategia	48
Metas	49
Cultura organizacional	49
Naturaleza de la tarea	50
Grupo de trabajo	51
Estilo y experiencia del líder	52
<b>ARH ESTRATÉGICA: CLAVE IMPORTANTE DEL ÉXITO</b>	<b>52</b>
<b>DIFICULTADES ESTRATÉGICAS DE LA ARH</b>	<b>54</b>
Tecnología	54
Diversidad: cómo construir una fuerza de trabajo competitiva	55
Perfil y jerarquía de la fuerza de trabajo	58
Reestructuración y adelgazamiento de la organización	59
Empleados eventuales	59
<b>LA GENTE Y EL ESQUEMA DE DIAGNÓSTICO DE LA ARH</b>	<b>61</b>
Capacidades de los empleados	61
Actitudes y preferencias de los empleados	61
Motivación de los empleados	62
Personalidad de los empleados	62
<b>RESULTADOS DESEABLES</b>	<b>64</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>64</b>
<b>TÉRMINOS CLAVE</b>	<b>65</b>
<b>PREGUNTAS DE REPASO Y ANÁLISIS</b>	<b>65</b>
<b>NOTAS</b>	<b>66</b>

<b>EJERCICIO 2.1</b> <b>Diseción del modelo de diagnóstico y su aplicación</b>	<b>67</b>
CASO DE APLICACIÓN 2.1 Los EJECUTIVOS DE RH EN EL ESTUDIO DE TOWBRS PERRIN Y EL HUDSON INSTITUTE	68
<b>CAPITULO 3</b>	
<b>IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO: ASPECTOS LEGALES DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS 70</b>	
CÓMO LLEGÓ LA IOE	72
Valores sociales	72
Posición económica de las minorías antes de 1964	75
El gobierno	75
LEYES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO: CONTENIDO E INTERPRETACIONES DE LOS TRIBUNALES	75
Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964	75
Titulo VII y hostigamiento sexual	79
Título VII y discriminación por embarazo	80
Título VII y minorías religiosas	80
Titulo VII y reglas "sólo inglés	82
Ley de Derechos Civiles de 1991	82
Orden Ejecutiva 11246 (1965)	83
Ley de Pago Equitativo de 1963	83
Ley de Discriminación por Edad en el Empleo de 1967	83
Ley para los Ciudadanos Norteamericanos con Discapacidad de 1990	84
Leyes estatales	86
APLICACIÓN DE LAS LEYES	86
Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (CIOE)	86
Oficina de los Programas Federales de Respeto a los Contratos (OPFRC)	88
Los tribunales	88
ACCIÓN AFIRMATIVA EN LAS ORGANIZACIONES	90
Qué es la acción afirmativa	90
Planes voluntarios de acción afirmativa	90
Planes involuntarios de acción afirmativa	90
Actualización de la acción afirmativa	92
RESUMEN	94
TÉRMINOS CLAVE	95
PREGUNTAS DE REPASO Y ANÁLISIS	95
ASESORIA LEGAL EN LA ARH	95
NOTAS	96
EJERCICIO 3.1 Análisis del modelo de diagnóstico y su aplicación	98
CASO DE APLICACIÓN 3.1 EL PROBLEMA DEL HOSTIGAMIENTO	100

SEXUAL	
<b>CAPITULO 4</b>  <b>ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL MUNDO</b> <b>104</b>	
EL MODELO DE DIAGNÓSTICO Y LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS MUNDIAL	107
La cultura natural de la ARH mundial	109
El concepto de fit en la ARH a nivel internacional	110
Corporaciones multinacionales y globales	110
EL GERENTE EXPATRIADO DE LA CORPORACIÓN MULTINACIONAL	112
Cómo elegir al gerente expatriado	113
Choque cultural y el gerente expatriado	115
Capacitación del gerente expatriado	116
Remuneración del gerente expatriado	118
LOS HABITANTES DEL PAIS ANFITRIÓN Y LA CORPORACIÓN GLOBAL	120
Nota sobre los consejos de administración de las corporaciones globales	121
EL AMBIENTE LEGAL Y ÉTICO DE LAARH EN EL MUNDO	121
RELACIONES LABORALES EN LA CORPORACIÓN MULTINACIONAL	123
RESUMEN	125
<b>TÉRMINOS CLAVE</b>	<b>126</b>
<b>PREGUNTAS DE REPASO Y ANÁLISIS</b>	<b>126</b>
<b>ASESORIA LEGAL EN LAARH</b>	<b>127</b>
<b>NOTAS</b>	<b>127</b>
<b>EJERCICIO 4.1</b>	
Formación de gerentes globales	130
CASO DE APLICACIÓN 4.1 SOLUCIÓN DE UNA DISYUNTIVA LABORAL EN UNA EMPRESA JAPONESA	131
CASO EN VIDEO SOUTHWEST AIRLINES: COMPETENCIA POR LA GENTE	132
<b>PARTE 2</b>  <b>PROCESO DE EMPLEO</b> <b>135</b>	
<b>CAPITULO 5</b> <b>PLANEACIÓN y ALINEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS</b> <b>136</b>	
PROPUESTA DE DIAGNÓSTICO PARA LA PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	137

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y DE RECURSOS HUMANOS	139
EL PROCESO DE PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	140
Análisis de la situación e identificación del ambiente	140
Pronóstico de la demanda de empleados	140
Análisis de la oferta actual de empleados	144
Decisiones de acción en la planeación de recursos humanos	147
SISTEMAS DE INFORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	149
Nota sobre la privacidad de los empleados y los SIRH	151
RESUMEN	152
TÉRMINOS CLAVE	152
PREGUNTAS DE REPASO Y ANÁLISIS	153
ASESORIA LEGAL EN LA ARH	153
NOTAS	154
CASO DE APLICACIÓN 5.1 LA PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIRTUAL	156
<b>CAPITULO 6 ANÁLISIS y DISEÑO DE PUESTOS 158</b>	
VOCABULARIO DEL ANÁLISIS DE PUESTOS	160
ETAPAS DEL ANÁLISIS DE PUESTOS	161
APLICACIONES DEL ANÁLISIS DE PUESTOS	161
QUIÉN REALIZA EL ANÁLISIS DE PUESTOS	163
EL USO DE LOS DIAGRAMAS	163
MÉTODOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	165
Observación	165
Entrevistas	167
Cuestionarios	168
Diario o bitácora del titular del puesto	168
Qué método seguir	168
TÉCNICAS CUANTITATIVAS ESPECÍFICAS	169
Análisis de la descripción de funciones	169
Cuestionario de análisis de puestos	170
Cuestionario de descripción de puestos administrativos	173
DESCRIPCIONES Y ESPECIFICACIONES DE PUESTOS	176
Análisis de puestos y administración estratégica de recursos humanos	177
Análisis de puestos y aptitudes de los empleados	179
DISEÑO DEL PUESTO	179
Administración científica y método mecanicista	180
Enriquecimiento del puesto: método de motivación	181
Equilibrio entre trabajo y familia en el diseño del puesto	183
Diseño del puesto: el siguiente reto	184
RESUMEN	185
TÉRMINOS CLAVE	186

PREGUNTAS DE REPASO Y ANÁLISIS	186
ASESORIA LEGAL EN LA ARH	187
NOTAS	188
CASO DE APLICACIÓN 6.1 ANÁLISIS DE PUESTOS: GERENTES ASISTENTES DE TIENDA EN TODAY'S FASHION	191
<b>CAPITULO 7 RECLUTAMIENTO DE RECURSOS HUMANOS 194</b>	
PROPUESTA DE DIAGNÓSTICO PARA EL RECLUTAMIENTO	196
INFLUENCIAS EXTERNAS	197
Restricciones gubernamentales y sindicales	197
Condiciones del mercado de trabajo	199
Composición del recurso humano y localización de la organización	200
INTERRELACIÓN ENTRE EL RECLUTA Y LA ORGANIZACIÓN	200
Idea del reclutamiento en la organización	200
Idea del reclutamiento del empleado potencial	201
MÉTODO DE RECLUTAMIENTO	203
Reclutamiento interno	203
Reclutamiento externo	204
VERIFICACIÓN DE TRABAJOS PREVIOS	211
ALTERNATIVAS DE RECLUTAMIENTO	212
Tiempo extra	212
Subcontratación de empleados	213
Empleo temporal	213
ANÁLISIS DE COSTO Y BENEFICIO DEL RECLUTAMIENTO	214
RESUMEN	215
TÉRMINOS CLAVE	216
PREGUNTAS DE REPASO Y ANÁLISIS	216
ASESORIA LEGAL EN LA ARH	216
NOTAS	217
CASO DE APLICACIÓN 7.1 ADIÓS A LOS CLASIFICADOS DEL FIN DE SEMANA	219
<b>CAPITULO 8 SELECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS 222</b>	
PROPUESTA DE DIAGNÓSTICO PARA LA SELECCIÓN	224
Circunstancias del ambiente que influyen en la selección	224
CRITERIOS DE SELECCIÓN	225
Categorías de criterios	226
Confiabilidad y validez de los criterios de selección	228
EL PROCESO DE SELECCIÓN	231
Etapas 1. Reconocimiento preliminar	231
Etapas 2. Entrevista de empleo	234

Etapa 3. Aplicación de exámenes	237
Etapa 4. Verificación de referencias y recomendaciones	242
Etapa 5. Examen médico	243
SELECCIÓN DE GERENTES	244
ANÁLISIS DE COSTOS y BENEFICIO EN LA DECISIÓN DE SELECCIÓN	246
RESUMEN	248
TÉRMINOS CLAVE	249
PREGUNTAS DE REPASO Y ANÁLISIS	249
ASESORIA LEGAL EN LA ARH	249
NOTAS	250
CASO DE APLICACIÓN 8.1 EL USO OBJETIVO DE LOS EXAMENES EN BECHTEL POWER CORPORATION	253
CASO EN VIDEO SOLUCIONES DE PERSONAL CREATIVAS: UN CONDUCTO DE ACTIVOS HUMANOS -254	
<b>PARTE 3</b>	
<b>REMUNERACIÓN AL RECURSO HUMANO 257</b>	
<b>CAPITULO 9</b>	
<b>EVALUACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL DESEMPEÑO 258</b>	
<b>PROPUESTA DE DIAGNÓSTICO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</b>	<b>260</b>
<b>UN CASO PARA EL USO DE LA EVALUACIÓN FORMAL</b>	<b>261</b>
Objetivos de la evaluación	261
Evaluación del desempeño y las leyes	262
FORMATO DE EVALUACIÓN	264
Establecimiento de los criterios	265
Establecimiento de políticas sobre quién evalúa. cuando y con qué frecuencia	265
CÓMO SELECCIONAR TÉCNICAS DE EVALUACIÓN	267
Métodos de evaluación individual	268
Métodos de evaluación colectiva	275
Administración por objetivos	277
Qué técnica usar	280
PROBLEMAS POTENCIALES EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	280
Resistencia a la evaluación	280

Problemas de diseño y operación del sistema	281
Problemas del evaluador	281
Cómo eliminar los errores del evaluador	284
LA ENTREVISTA DE RETROALIMENTACIÓN	285
RESUMEN	288
TÉRMINOS CLAVE	289
PREGUNTAS DE REPASO Y ANÁLISIS	289
ASESORIA LEGAL EN LA ARH	290
NOTAS	290
EJERCICIO 9.1	292
Selección y evaluación de asistentes administrativos en ingeniería fina	
CASO DE APLICACIÓN 9.1 EVALUACIÓN DE LOS GERENTES DE TIENDA EN BRIDGESTONE/FIRESTONE TIRE & RUBBER	295
CASO DE APLICACIÓN 9.2 LAS POLITICAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	297
<b>CAPITULO 10</b>	
<b>GENERALIDADES DE LA REMUNERACIÓN</b>	
<b>300</b>	
PROPUESTA DE DIAGNÓSTICO PARA LA REMUNERACIÓN	302
OBJETIVO DE LA REMUNERACIÓN	302
INFLUENCIAS EXTERNAS DE LA REMUNERACIÓN	303
El mercado de trabajo y la remuneración	303
Condiciones económicas y remuneración	305
Influencias gubernamentales y remuneración	305
Influencias sindicales y remuneración	311
INFLUENCIAS INTERNAS EN LA REMUNERACIÓN	312
El presupuesto de personal	312
¿Quién realiza las decisiones de remuneración	312
REMUNERACIÓN Y MOTIVACIÓN	313
Pago y motivación	313
Pago y satisfacción de los empleados	314
Pago y productividad de los empleados	315
DECISIONES DE REMUNERACIÓN	317
La decisión en el nivel de pago	317
Encuestas salariales	318
La decisión de la estructura de pagos	321
Delayering (supresión de capas) y extensión de categorías salariales	326
La decisión de pago individual	327
RESUMEN	328
TÉRMINOS CLAVE	328
PREGUNTAS DE REPASO Y ANÁLISIS	329
ASESORIA LEGAL EN LA ARH	329
NOTAS	330



CASO DE APLICACIÓN 10.1 EL DEBATE SOBRE EL VALOR EQUIPARABLE	332
<b>CAPITULO 11</b>	
<b>CONTINGENCIAS Y POLÍTICAS DE LA REMUNERACIÓN</b>	
<b>336</b>	
<b>DETERMINAR LA REMUNERACIÓN INDIVIDUAL</b>	<b>338</b>
<b>MÉTODOS DE PAGO</b>	<b>339</b>
Tasas fijas	339
Pago por tiempo trabajado	339
Pago variable: remuneración por incentivos	340
Posesión de acciones	352
Pago por empleado	353
Pago de ejecutivos	354
<b>CONTINGENCIAS EN LA ADMINISTRACIÓN DE REMUNERACIONES</b>	<b>357</b>
Pago confidencial o no confidencial	357
Seguridad salarial	357
Compresión salarial	359
<b>RESUMEN</b>	<b>359</b>
<b>TÉRMINOS CLAVE</b>	<b>360</b>
<b>PREGUNTAS DE REPASO Y ANÁLISIS</b>	<b>361</b>
<b>ASESORIA ILEGAL EN LA ARH</b>	<b>361</b>
<b>NOTAS</b>	<b>361</b>
<b>CAPITULO 12</b>	
<b>ADMINISTRACIÓN DE PRESTACIONES Y SERVICIOS</b>	
<b>364</b>	
<b>ANTECEDENTES</b>	<b>366</b>
¿Por qué los empleadores ofrecen prestaciones y servicios?	366
¿Quién toma las decisiones sobre las prestaciones?	367
<b>PROPUESTA DE DIAGNÓSTICO PARA LAS PRESTACIONES Y SERVICIOS</b>	<b>367</b>
<b>PROGRAMAS DE PRESTACIONES DE LEY</b>	<b>369</b>
Seguro de desempleo	369
Seguro social	370
Compensación por incapacidad de los trabajadores	372
<b>PRESTACIONES VOLUNTARIAS</b>	<b>373</b>
Pago de vacaciones	373
Incapacidades por enfermedad	376
Permisos por razones familiares	377
Póliza de seguro de los trabajadores	378
<b>EL INGRESO EN EL RETIRO</b>	<b>381</b>

Ingreso en el retiro proveniente del ahorro y el trabajo	382
Cuentas individuales de retiro	382
Pensión simplificada	382
Planes de retiro	382
Pensiones privadas	383
SERVICIOS PARA LOS EMPLEADOS	385
Planes de posesión de acciones	385
Programas de educación	385
Programas de retiro anticipado	386
Guarderías	386
Atención de los ancianos	386
Servicios financieros	386
Programas sociales y recreativos	387
PLANES DE PRESTACIONES FLEXIBLE Y CUENTAS DE REEMBOLSO	387
ADMINISTRACIÓN DE UN BUEN PROGRAMA DE PRESTACIONES	388
Paso 1. Determinar los objetivos y la estrategia de las prestaciones	389
Paso 2. Involucramiento de los empleados y del sindicato	389
Paso 3. Dar a conocer las prestaciones	389
Paso 4. Vigilar atentamente los costos	390
ANÁLISIS DE COSTO Y BENEFICIO EN LAS PRESTACIONES	390
RESUMEN	390
TÉRMINOS CLAVE	391
PREGUNTAS DE REPASO Y ANÁLISIS	391
ASESORIA LEGAL EN LA ARH	392
NOTAS	392
CASO DE APLICACIÓN 12.1 LA LINEA AÉREA DESPLIEGA SUS ALAS	394
CASO EN VIDEO 12.1 EL PAGO DE LOS TRABAJADORES	396
PARTE 4 DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS 399	
<b>CAPITULO 13</b>	
<b>CAPACITACIÓN Y DESARROLLO</b>	
<b>400</b>	
INTRODUCCIÓN A LA INDUCCIÓN	402
Objetivos de la inducción	403
¿Quién induce a los nuevos empleados?	404
Seguimiento de la inducción	4045
INTRODUCCIÓN A LA CAPACITACIÓN	405
Objetivos de la capacitación	406
Teoría del aprendizaje y la capacitación	407
"Organizaciones que aprenden"	408
Actividades de capacitación	409
ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	410
Determinación de necesidades y objetivos	410
Elección de los instructores y los aprendices	415

CAPACITACIÓN y DESARROLLO: MÉTODOS EDUCATIVOS	415
Capacitación en el trabajo	416
Método de estudio de casos	417
Representación de papeles	418
Técnica "in-basket" o charola de entrada	418
Juegos de negocios	419
Modelado de la conducta	420
Programas al aire libre	420
Elección del método de capacitación y desarrollo	421
GENERALIDADES DEL DESARROLLO DE LA GERENCIA	428
¿Qué es el desarrollo de la gerencia?	428
DESARROLLO: TÉCNICAS INDIVIDUALES	428
Establecimiento de metas	428
Modificación de la conducta	432
TÉCNICA DE DESARROLLO PARA GRUPOS: FORMACIÓN DE EQUIPOS	436
TÉCNICA DE DESARROLLO PARA TODA LA ORGANIZACIÓN	437
Administración de la calidad total	437
EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN y EL DESARROLLO	438
Criterios de evaluación	439
Matriz guía para la evaluación	439
RESUMEN	441
TÉRMINOS CLAVE	441
PREGUNTAS DE REPASO Y ANÁLISIS	442
ASESORIA LEGAL EN LA ARH	443
NOTAS	443
EJERCICIO 13.1	445
Evaluar las necesidades de capacitación	
CASO DE APLICACIÓN 13.1	446
DUNKIN' DONUTS Y DOMINO'S PIZZA: CAPACITACIÓN PARA LA CALIDAD Y LA PREMURA	
CAPITULO 14 PLAN DE VIDA Y CARRERA	448
PROPUESTA DE DIAGNÓSTICO PARA EL PLAN DE VIDA Y CARRERA	450
CONCEPTO DE CARRERA	451
Etapas de la carrera	453
Elección vocacional	456
COMPROMISO CON EL DESARROLLO DE LA CARRERA	458
DESARROLLO DE LA CARRERA DE LOS NUEVOS EMPLEADOS	461
Causas de las primeras dificultades profesionales	461
Cómo contrarrestar las primeras dificultades profesionales	462
DESARROLLO A LA MITAD DE LA CARRERA	463
La meseta de la mitad de la carrera	463
Cómo contrarrestar las dificultades de la mitad de la carrera	464
DESARROLLO DE LA CARRERA ANTES DEL RETIRO	466

Problemas antes del retiro	466
Cómo minimizar los problemas de adaptación al retiro	466
<b>PLANEACIÓN Y TRAYECTORIA DE LA CARRERA</b>	<b>467</b>
Planeación de la carrera	468
Trayectoria de la carrera	470
<b>PROBLEMAS Y TEMAS DE LOS PROGRAMAS DE DESARROLLO DE LA CARRERA</b>	<b>473</b>
Integrar el desarrollo de la carrera con la planeación del recurso humano	473
Administración de carreras dobles	473
Planeación de la carrera e igualdad de oportunidades de empleo	475
El adelgazamiento de la empresa y recorte de personal	476
<b>RESUMEN</b>	<b>479</b>
<b>TÉRMINOS CLAVE</b>	<b>479</b>
<b>PREGUNTAS DE REPASO Y ANÁLISIS</b>	<b>479</b>
<b>ASESORIA LEGAL EN LA ARH</b>	<b>480</b>
<b>NOTAS</b>	<b>480</b>
<b>EJERCICIO 14.1 Auditoria de carrera</b>	<b>482</b>
<b>CASO DE APLICACIÓN 14.1 LA PAREJA CON DOBLE RESPONSABILIDAD</b>	<b>483</b>
<b>CASO EN VIDEO UNA PERSONA A LA VEZ: CÓMO REUNIR UNA FUERZA LABORAL DIVERSA</b>	<b>485</b>
<b>PARTE 5</b>	
<b>RELACIONES OBRERO-PATRONALES 487</b>	
<b>CAPITULO 15 RELACIONES LABORALES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>	<b>488</b>
<b>MÉTODO DE DIAGNÓSTICO PARA LAS RELACIONES LABORALES</b>	<b>490</b>
<b>PRIMERAS ACCIONES CONJUNTAS Y FORMACIÓN DEL SINDICATO</b>	<b>491</b>
<b>GENERALIDADES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL</b>	<b>493</b>
Ley Nacional de Relaciones Laborales (Ley Wagner)	493
Ley de Relaciones Obrero-Laborales (Ley Taft-Hartley)	494
Ley de Información y Revelación Obrero-Patronal (Ley Landrum-Griffin)	496
<b>ESTRUCTURA Y DIRECCIÓN DE LOS SINDICATOS</b>	<b>497</b>
Federación de sindicatos	497
Organismos de intermediación sindical	497
Sindicatos nacionales	497
Sindicatos locales	497
<b>CAMPAÑA DE ORGANIZACIÓN DEL SINDICATO</b>	<b>498</b>
Campaña por la tarjeta de autorización y certificación del sindicato	498
<b>SEGURIDAD SINDICAL</b>	<b>500</b>

Niveles de seguridad sindical	500
Requisitos del derecho al trabajo	501
ASOCIACIONES DE EMPLEADOS PÚBLICOS	501
Antecedentes	501
Legislación laboral del sector público	502
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	503
Negociaciones previas	503
Elección de los negociadores	504
Preparación de una estrategia de negociación	505
Cómo aplicar la mejor táctica	505
El acuerdo contractual formal	506
Ratificación del contrato	507
INCAPACIDAD PARA LLEGAR A UN ACUERDO	507
Huelgas	507
Paros patronales	508
Sustituciones permanentes	509
Intervenciones de terceros	509
ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO	510
Disciplina	510
Quejas	511
Arbitraje	511
EL CAMBIO EN EL MEDIO DE LA SINDICALIZACIÓN	512
Tendencias de agremiación	513
Tendencias de fundación de sindicatos	514
RESUMEN	515
TÉRMINOS CLAVE	516
PREGUNTAS DE REPASO Y ANÁLISIS	517
ASESORIA LEGAL EN LA ARH	517
NOTAS	518
EJERCICIO 15.1 Reporte sobre sindicatos laborales	519
EJERCICIO 15.2 Negociaciones entre el sindicato y la dirección	519
CASO DE APLICACIÓN 15.1 LA EXIGENCIA DEL SINDICATO DE RECONOCIMIENTO Y DERECHOS DE NEGOCIACIÓN	522
<b>CAPITULO 16</b>	
<b>DERECHOS DE LOS EMPLEADOS Y EL TRATO JUSTO</b>	
<b>524</b>	
MÉTODO DE DIAGNÓSTICO PARA LA DISCIPLINA	525
CATEGORIAS DE EMPLEADOS DIFICILES	526
Categoría 1. Empleados ineficientes	527
Categoría 2. Empleados alcohólicos y drogadictos	528
Categoría 3. Cómplices de robos y otros actos ilegales	531
Categoría 4. Infractores de las reglas	532

EL PROCESO DE LA DISCIPLINA	535
MÉTODOS DISCIPLINARIOS	536
La regla del horno caliente	536
Disciplina progresiva	537
Disciplina positiva	538
MÉTODO CONSTRUCTIVO PARA LA ENTREVISTA DISCIPLINARIA	539
DIFICULTADES LEGALES DE CASTIGOS Y DESPIDOS	540
Empleo a voluntad	541
Solución alternativa a las disputas	542
RESUMEN	544
TÉRMINOS CLAVE	544
PREGUNTAS DE REPASO Y ANÁLISIS	544
ASESORIA LEGAL EN LA ARH	545
NOTAS	545
EJERCICIO 16.1 Cómo tomar decisiones difíciles	547
CASO DE APLICACIÓN 16.1 A FAVOR Y EN CONTRA DE LAS PRUEBAS ANTIDROGAS	548
CASO EN VIDEO SATURN CORPORATION Y EL SINDICATO: PRUEBA DE ASOCIACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADORES	550
<b>PARTE 6</b>	
<b>SEGURIDAD E HIGIENE DE LOS RECURSOS HUMANOS</b>	
<b>555</b>	
<b>CAPITULO 17</b>	
<b>PROMOCIÓN DE LA SEGURIDAD E HIGIENE</b>	
<b>556</b>	
ANTECEDENTES	557
CAUSAS DE ENFERMEDADES Y ACCIDENTES LABORALES	561
QUIÉN SE OCUPA DE LA SEGURIDAD E HIGIENE	561
MÉTODO DE DIAGNÓSTICO PARA LA SEGURIDAD E HIGIENE	563
RESPONSABLES GUBERNAMENTALES PARA LOS PROBLEMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE	565
Normas oficiales de seguridad	567
Inspecciones gubernamentales	567
Registros e informes de accidentes	568
Tarjeta de informe oficial	568
RESPUESTAS DE LA ORGANIZACIÓN A LA SEGURIDAD E HIGIENE	571
Métodos de prevención y diseño de seguridad	571
Inspección, informes e investigación de accidentes	571
Programas de capacitación y motivación de seguridad	572

PROGRAMAS SANITARIOS DE PREVENCIÓN: EL MÉTODO DEL BIENESTAR	572
TEMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE	575
Manejo del estrés	575
Violencia en el trabajo	577
Calidad del aire en interiores	579
El sida en el trabajo	580
Trastornos traumáticos acumulados	582
EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE	584
RESUMEN	584
TÉRMINOS CLAVE	585
PREGUNTAS DE REPASO Y ANÁLISIS	585
NOTAS	586
CASO DE APLICACIÓN 17.1 CAMPUS FOOD SVSTEMS	588
CASO EN VIDEO LA DSHT V LOS SINDICATOS CONTRA LOS FABRICANTES: ¿LA ERGONOMIA DEL TRABAJO ES UN PROBLEMA?	590
APÉNDICE A MEDICION DE LAS ACTIVIDADES DE RECURSOS HUMANOS 593	
APÉNDICE B FUENTES DE INFORMACIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS: DÓNDE ENCONTRAR DATOS Y CIFRAS 599	
APÉNDICE C LINEAMIENTOS PROFESIONALES 603	
GLOSARIO 613	
ÍNDICE DE NOMBRES 625	
ÍNDICE DE COMPAÑÍAS 635	
ÍNDICE ANALÍTICO 639	