

Introducción

En esta unidad veremos que el departamento de recursos humanos se encarga de establecer políticas, lineamientos y métodos claros y precisos para conservar el talento humano de la empresa a través de retribuciones justas y equitativas de la compensación, incentivos, prestaciones adicionales a las de la ley y la participación de utilidades. Así mimo, debe buscar siempre estar acorde entre las necedades de producción y las demandas del personal. En otras palabras, significa adoptar estrategias realistas que tomen en cuenta el interés de la organización a largo plazo, las realidades del mercado de trabajo tanto a nivel nacional como internacional, y el principio ético fundamental de que el trabajo honrado, a cualquier nivel, debe proporcionar una vida digna a cuantos lo llevan a cabo.

Objetivo De La Unidad

Conocer los aspectos administrativos en lo que se refiere a la conservación y retiro del personal.

Mapa De Contenido

Evaluación De La Unidad

|  |  |
| --- | --- |
| EVALUACIÓN | PUNTOS |
| CONSERVACIÓN Y RETIRO DE PERSONAL | 10 |
| EVALUACIÓN DE LA UNIDAD | 5 |
| TOTAL | 15 |

Actividades De La Unidad

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| TEMA | SUBTEMA | ACTIVIDAD |
| Trámites del proceso de retiro | Causas de Retiro | Conservación y Retiro de Personal |

Ejercicios De La Unidad

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| TEMA | SUBTEMA | EJERCICIO |
| Administración de prestaciones y compensaciones |  | Entrevista a empresa sobre sueldos y salarios |
| Registro, Controles y Retiro de Personal | Retiro de personal | Antecedentes en México sobre el retiro de personal |