

# Recursos Humanos Y Responsabilidad Social Corporativa Macmillan

factor clave de la gestión de los recursos humanos en las organizaciones del siglo XXI

Recursos humanos y responsabilidad social corporativa (Acceso)

Responsabilidad social empresarial en recursos humanos

Políticas de desarrollo de recursos humanos: promoción y control (Recursos humanos y responsabilidad social corporativa)

Administración y finanzas

La responsabilidad social empresarial

Línea base de responsabilidad social empresarial

Recursos humanos y responsabilidad social corporativa : ciclo formativo de grado superior

Responsabilidad social corporativa en el ámbito de los recursos humanos

un modelo integrador

la nueva frontera de los Recursos Humanos

RECURSOS HUMANOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Materiales para el profesorado

La provisión de personal. Planificación de recursos humanos (Recursos humanos y responsabilidad social corporativa)

Responsabilidad social

Oportunidades estratégicas, organizativas y de recursos humanos

Políticas de formación de recursos humanos (Recursos humanos y responsabilidad social corporativa)

Guía de responsabilidad social empresarial interna y recursos humanos

Responsabilidad social empresarial interna, gestión estratégica responsable de los recursos humanos

el reto de conciliar la vida laboral y familiar

La empresa como comunidad de personas (Recursos humanos y responsabilidad social corporativa)

Responsabilidad social corporativa estratégica de los recursos humanos basada en alto compromiso y resultados organizativos

Responsabilidad social corporativa (RSC) (Recursos humanos y responsabilidad social corporativa)

Recursos humanos y responsabilidad social corporativa

Cómo hacer un Plan Estratégico de Recursos Humanos.

Recursos humanos y responsabilidad social corporativa

Recursos humanos y responsabilidad social corporativa

El caso Alcaldía municipal de Agua de Dios

La provisión de personal. La oferta de empleo (Recursos humanos y responsabilidad social corporativa)

LA - RECURSOS HUMANOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA. LIBRO ALUMNO GS.

Recursos humanos y responsabilidad social corporativa

Manual de implementación de la responsabilidad social empresarial en la gestión de recursos humanos

*Recursos Humanos Y Responsabilidad Social Corporativa Macmillan*

Downloaded from <ftp.wtvq.com> by guest

## HOUSTON KENNEDY

Editex

Tesis de Maestría del año 2017 en el tema Economía de las empresas - Ética de los negocios, ética económica, Nota: 4.7, Materia: Maestría en gestión social empresarial, Idioma: Español, Resumen: En la última década, las organizaciones en general se han visto impactadas de manera negativa por elementos asociados a la globalización a gran escala, a los constantes cambios sociales abruptos y a las legislaciones políticas que en ocasiones afectan el quehacer y las dinámicas empresariales, teniendo como una de sus principales consecuencias, repercusiones desfavorables que alteran la calidad de vida de los empleados. Dichas consecuencias están relacionadas directamente con la ausencia de perspectivas éticas, teóricas, de sentido de responsabilidad empresarial e inadecuadas condiciones laborales, entre otros factores, que conllevan a la deshumanización laboral. Es por esto que en la actualidad se hace indispensable para las organizaciones, la incorporación de modelos de gestión estratégica, focalizados en la responsabilidad social empresarial, una opción y paradigma, que cuenta con un número reducido de estudios, sin embargo, expresada como herramienta novedosa, efectiva y complementaria en el objetivo de que las organizaciones alcancen un equilibrio entre el ámbito económico, social, laboral y ambiental. En este sentido, la responsabilidad social empresarial, RSE, se presenta dentro de un marco propositivo, el cual requiere de una plataforma de gestión estratégica que impacte a toda la organización y sus grupos de interés, especialmente acompañado de políticas y objetivos que permitan su desarrollo tanto interno, como externo. Desde un abordaje interno, la RSE para su desarrollo, requiere de un proceso de talento humano sólido, donde emerjan programas que garanticen y viabilicen una gestión responsable de su recurso humano, es decir su principal activo, percibido en adecuadas condiciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, oportunidades de desarrollo, capacit

**factor clave de la gestión de los recursos humanos en las organizaciones del siglo XXI** Editex

For undergraduate/graduate courses in Human Resource Management. This best-selling survey of contemporary human resource management offers a balance of practical and applied material as well as underlying Human Resource Management theory. It reflects the latest information, including the impact of global competition and rapid technological advances that have accelerated trends such as shared service centers, outsourcing, and just-in-

time training. A wealth of actual company examples demonstrates how concepts are being used in today's leading-edge organizations.

Editex

RECURSOS HUMANOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVAEditorial ParaninfoLa responsabilidad social corporativa interna la nueva frontera de los Recursos HumanosESIC EditorialRec Humanos y Responsabilidad Soc Pk 16Recursos humanos y responsabilidad social corporativaEditexRecursos humanos y responsabilidad social corporativaLa empresa como comunidad de personas (Recursos humanos y responsabilidad social corporativa)EditexResponsabilidad social corporativa (RSC) (Recursos humanos y responsabilidad social corporativa)EditexRecursos humanos y responsabilidad social corporativaEl área de recursos humanos en la empresa (Recursos humanos y responsabilidad social corporativa)EditexLa provisión de personal. Planificación de recursos humanos (Recursos humanos y responsabilidad social corporativa)EditexRecursos humanos y responsabilidad social corporativa

*Recursos humanos y responsabilidad social corporativa (Acceso)* Editex

El objetivo de esta obra es profundizar en el impacto positivo que la responsabilidad social empresarial (RSE) tiene en las empresas y en el resto de sectores sociales. Las oportunidades y desafíos se analizan desde los planos estratégico, organizativo y de recursos humanos e intersectorial. La estructura del libro recorre tres bloques: la visión desde la sociedad, con el qué, el porqué, el quiénes y el cómo de la RSE; la visión desde la empresa, principal protagonista en hacer viable este modelo de triple cuenta de resultados económica, social y ambiental; y la visión de los profesionales, que desde dentro, y con un papel protagonista de los trabajadores llamados del conocimiento, deben hacer suya esta cultura de la RSE. Tras este recorrido, los autores dan su visión sobre cómo será la RSE en los próximos diez años. Afirman que si las tres perspectivas de la RSE que se muestran en el libro no se consolidan, o se dan sólo desde alguno de los actores -sociedad civil, administraciones, empresa o trabajadores-, estaríamos probablemente ante el escenario de su paulatina desaparición. Por el contrario, si avanzan coordinadamente podremos vislumbrar una nueva realidad en la que la RSE habrá sido un verdadero catalizador para la transformación social. La obra es de gran interés para las empresas y también para las universidades. En el entorno empresarial, está destinado a los trabajadores directamente involucrados en el desarrollo de la RSE. A ellos hay que añadir a todos los profesionales de las empresas, y muy especialmente a los directivos, ya que en la medida en que avanza la RSE, sus principios deben ser integrados en toda la organización. Por otro lado, en el ámbito de la universidad se dirige a los profesionales del mundo de la educación, de

los que se espera que ayuden a transmitir este conocimiento a sus alumnos.

*Responsabilidad social empresarial en recursos humanos* Editex

Una adecuada gestión de los recursos humanos permite a las organizaciones alcanzar sus objetivos de una manera más eficiente. Esta obra está construida en torno a la idea de que eficiencia en los resultados y motivación en los empleados son dos conceptos no solo compatibles, sino imprescindibles en la gestión de los recursos humanos. El profesional de los recursos humanos también debe asumir un papel importante en la definición e implantación de las políticas de responsabilidad social corporativa de las organizaciones. Las empresas cada vez se enfrentan con mayores retos de carácter ético a los que sus empleados deben saber dar respuesta. Esta obra desarrolla una orientación práctica, fundamentada en unos contenidos teóricos vinculados a las necesidades reales de la función de recursos humanos. Se dirige a los alumnos de los ciclos superiores de Administración y Finanzas, y de Asistencia a la Dirección, aunque también será muy útil para todos aquellos profesionales implicados en la gestión de recursos humanos. En ella encontrarán una serie de recursos didácticos que facilitan el aprovechamiento de este material.

**Políticas de desarrollo de recursos humanos: promoción y control (Recursos humanos y responsabilidad social corporativa)** Editorial Paraninfo

El estudio desarrolla un modelo conceptual, que pone de manifiesto la intersección entre la responsabilidad social de las empresas y la dirección estratégica de los humanos. Hasta el momento, ambas disciplinas han avanzado de manera aislada. En este sentido, la dirección de recursos humanos puede integrar la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en las prácticas organizativas, y proporcionar las herramientas necesarias para cambiar comportamientos organizativos. Por lo tanto, este estudio nos va a permitir examinar si la combinación de estas líneas de investigación, puede proporcionar ventajas competitivas para las empresas. En concreto, analizaremos la responsabilidad social corporativa estratégica de los recursos humanos, partiendo de una gestión de alto compromiso a través de sus diferentes dimensiones, y como pueden incidir sobre los resultados organizativos. El estudio responde a sugerencias de futuras investigaciones sobre como los sistemas de recursos humanos trabajan juntos, para influir en los resultados organizativos, relacionando las prácticas de alto compromiso como “mejores prácticas” y el ámbito social. Se lleva a cabo un análisis empírico mediante regresión múltiple, para una muestra de 60 casos correspondientes a grandes empresas en España.

**Administración y finanzas** Netbiblo

Este libro aporta a la Dirección y a los profesionales de Recursos Humanos, metodologías, técnicas y herramientas que les permiten diseñar en todas sus fases un Plan Estratégico totalmente aplicable “sobre el terreno” con la misma o, si cabe, mayor profundidad y rigor con que lo hacen las Direcciones Comerciales, de Marketing o la propia Dirección General. Con este Plan Estratégico Recursos Humanos va a transmitir, a todos sus equipos y a toda la empresa, su Visión, su Misión y su Plan Estratégico para los próximos años demostrando que también puede hacer suyas las herramientas de análisis, diagnóstico y diseño estratégico que, hasta ahora, han sido de uso exclusivo en las Direcciones Generales y de Marketing. Todas las metodologías que aquí se exponen se están aplicando en las empresas líderes, tanto por los equipos de Recursos Humanos como por consultores externos, evidenciando que los profesionales de Recursos Humanos están orientados al negocio, al mercado y a sus clientes y que son el eslabón de la cadena que es capaz de aportar, en estos tiempos, el valor añadido más alto para su empresa.

La responsabilidad social empresarial RECURSOS HUMANOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Vivimos un momento en el cual las sociedades han experimentado un cambio notable, la globalización y las nuevas tecnologías han tenido un impacto determinante para que esto ocurra, la empresa como parte del engranaje social no ha sido ajena a este cambio. El compromiso social de las empresas tiene una importancia vital en los tiempos actuales, los stakeholders no son ajenos a estas actuaciones, las cuales serán definitivas para el éxito o el fracaso de cualquier organización. El presente estudio pretende analizar cómo influye la Responsabilidad Social en los Recursos Humanos, esto lo realizaremos a través de tres grandes bloques, en el primero nos centraremos en la Responsabilidad Social de las Empresas en los Recursos Humanos, seguidamente veremos la importancia de una práctica responsable como es la Conciliación de la vida familiar y laboral y su incidencia sobre las mujeres, para finalizar veremos cómo las empresas implementan medidas responsables en conciliación.

Línea base de responsabilidad social empresarial Editex

En la actualidad las personas son consideradas la fuente más importante de ventaja competitiva de las empresas, de ahí que la RSE Interna supone un enfoque que se está impregnando en las empresas, orientada tanto a sus actuales como futuros y potenciales trabajadores. Esta es considerada una inversión fundamental para su futuro, ya que una adecuada implantación y gestión de un programa de RSE, mejora el clima laboral y organizativo, aumenta el compromiso e implicación de los trabajadores, fomenta la creatividad y en general propicia un ambiente laboral agradable, donde la creatividad, la innovación, la participación y la tormenta de ideas, se convierten en características inherentes. Todo esto, hace a una empresa única e inimitable, ya que las características, habilidades y conocimientos propios creados por la interacción entre los trabajadores son únicos, convirtiéndose de este modo en ventaja competitiva.

Recursos humanos y responsabilidad social corporativa : ciclo formativo de grado superior Editex

El libro tiene como objetivo proporcionar perspectivas y actualizar nociones para fundamentar el programa estratégico de los recursos humanos. Por tanto, aunque a lo largo de sus páginas se alude a más de 250 empresas nacionales e internacionales, no se trata de una mera recopilación de buenas prácticas agrupadas en capítulos. Los ejemplos recogidos deben servir para que los responsables de recursos humanos tengan referencias a la hora de innovar de acuerdo con la cultura y la realidad de su propia empresa y para que no caigan en el peligro de reduplicar prácticas que son buenas en determinados contextos, pero no en todos. En la primera parte, se analizan los sucesivos planteamientos que, a lo largo de los últimos años, se han hecho para conseguir trabajadores motivados e implicados. Pero algo ha fallado ya que un elevado porcentaje de trabajadores siguen insatisfechos. Por eso nunca se había experimentado tanta necesidad de recurrir al benchmarking para mejorar la propia empresa. En la segunda parte, se analizan qué aspectos se tienen en cuenta a la hora de diseñar con éxito nuevas estrategias en la gestión del factor humano, a partir de una concepción sistémica de la empresa. El hombre realiza su actividad en una empresa concreta que tiene una visión propia del negocio y de las relaciones entre las personas. Ahora bien, la nueva concepción de las organizaciones acentúa la necesidad de desarrollar la actividad desde la ética. Muchas empresas comienzan a definirse como organizaciones socialmente responsables, es decir, organizaciones que consideran que serán más eficientes, si en su plan estratégico se introducen otros indicadores, más allá de los económicos, vinculados a los intereses armonizados de los llamados stakeholders. Esta nueva concepción de la empresa socialmente responsable, debería suponer un cambio en la filosofía de la organización, aunque en muchos casos está amenazada por el peligro de reducirla a una estrategia de imagen corporativa y de marketing. El libro recoge ejemplos de empresas que están en el buen camino. En la tercera parte se expone cómo debe integrarse el trabajador en el espacio organizacional. Su motivación para el trabajo le va a venir, sobre todo, del grado en que la organización sea capaz de acogerlo como algo indivisible, es decir, como una persona que llega a la empresa con una serie de necesidades y de proyectos personales y sociales que son inseparables de su rol profesional. Teniendo en cuenta esta nueva visión del trabajador, el libro reflexiona y ofrece “buenas prácticas” en formas de motivación; remuneración de los trabajadores; reconocimiento y participación en la empresa; las relaciones basadas en la información y comunicación; la conciliación de la vida profesional y familiar; la implicación en acciones sociales y de solidaridad. Finalmente, se recogen otros valores emergentes, como el valor que se da no solamente a la salud en general y a la prevención de riesgo laborales, sino al cultivo del propio cuerpo. ... Los autores: Luis Sarries es catedrático de Sociología Industrial. Autor de varios libros, en la actualidad investiga la crisis de las relaciones industriales y la flexiseguridad como alternativa. Esther Casares es doctora en Sociología y profesora de la UPN.

Responsabilidad social corporativa en el ámbito de los recursos humanos ESIC Editorial

**un modelo integrador** Piramide Ediciones Sa

**la nueva frontera de los Recursos Humanos** Editex

RECURSOS HUMANOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Editex

**Materiales para el profesorado** Ediciones Paraninfo, S.A

*La provisión de personal. Planificación de recursos humanos (Recursos humanos y responsabilidad social corporativa)* Editex

*Responsabilidad social* ESIC Editorial

Oportunidades estratégicas, organizativas y de recursos humanos Editex

Pearson Educación