

TEORÍA DE LA
ADMINISTRACIÓN INTEGRAL
DEL CAPITAL HUMANO
ADINCAH
DE RAÚL BEYRUTI



Análisis del modelo que optimiza los RRHH y a las empresas
Raúl Beyruti Sánchez, Jaime Flores y Raúl Navarrete

ADINCAH de Raúl Beyruti.

ADINCAH de Raúl Beyruti.

Teoría de la Administración Integral del Capital Humano.

CPC Raúl Manuel Beyruti Sánchez.
Dr. Jaime Alberto Flores Sandoval.
Dr. Raúl Alejandro Navarrete Pizaña

EDITORIALES

GINGROUP / CADEM CONSULTORES

Primera Edición. 2018

GINgroup

Cadem consultores

Raúl Manuel Beyruti Sánchez
Jaime Alberto Flores Sandoval

ISBN: 978-607-98153-0-1

Cadem Consultores®

©Jaime Alberto Flores Sandoval.

Cerro de la estrella 125, Campestre Churubusco, Coyoacán, 04200, CDMX.

Primera Edición.

Coedición.

2018

ISBN: 978-607-98154-0-0

ISBN: 978-607-98153-0-1

® Derechos de Autor Reservados con el número de registro 03-2018-060509591100-01.

INDICE

Prólogo.....	1
Presentación y confirmación de validez de la teoría de la ADINCAH.....	3
Prefacio.....	6
Planteamiento inicial.....	11
Acontecimientos de vida que orientaron a Raúl Beyruti al éxito empresarial.....	22
La experiencia profesional y la formación académica como sustento teórico de las ADINCAH.....	28
CAPÍTULO I.	
El origen de la teoría económica del capital humano.....	32
I. Teoría económica y capital humano.....	33
I.1. El objeto de estudio de la ciencia económica.....	34
I.2. Definición de economía.....	35
I.3. Los factores de la producción.....	37
I.4. Teoría económica y capital humano. Aspectos históricos del concepto.....	39
I.5. La teoría del capital humano en el siglo XX.....	43
I.5.1. El origen del capital humano. Theodore Schultz.....	44
I.5.2. Elementos adicionales que conforman al capital humano. Las investigaciones de Becker.....	46
I.5.2.1. Capital humano y fertilidad.....	47
I.5.2.2. Educación, ingresos y edad.....	48
I.5.2.3. Educación y riesgo en el retorno de la inversión.....	48
I.5.3. El capital humano y la experiencia. Jacob Mincer.....	50
I.5.3.1. El capital humano como decisión económica de inversión.....	51
I.5.3.2. Capital humano, depreciación y mantenimiento.....	52
I.5.3.3. Capital humano y salarios.....	52
I.6. La realidad del capital humano en la actualidad.....	54
I.7. Capital humano versus la teoría de la señalización.....	59
I.8. Fundamentos de la Teoría de la Administración Integral del Capital Humano.....	62
CAPÍTULO II.	
Teorías clásicas de administración de empresas y del proceso administrativo.....	68
II. Introducción al estudio de la administración de empresas.....	69
II.1. Las teorías administrativas clásicas.....	70
II.1.1. Teorías científicas.....	71
II.1.2. Teoría Neohumano - relacionista.....	74

II.1.3.	Teoría de las relaciones humanas.	75
II.1.4.	Teoría General de Sistemas.	76
II.1.5.	Teoría de Contingencia.	76
II.1.6.	Teoría del Desarrollo Organizacional.	77
II.2.	Ámbito de aplicación de la administración.	78
II.3.	El proceso administrativo. El enfoque clásico.	79
II.4.	Los recursos de una empresa en la visión clásica.	81
II.5.	Importancia y características del recurso humano en la perspectiva clásica.	86
II.6.	Factores que influyen en el desarrollo del recurso humano.	89
II.6.1.	Formación para el trabajo.	89
II.6.2.	Evaluación.	90
II.6.3.	Esquemas de remuneración.	91
II.7.	La dirección de recursos humanos como factor de cambio en las organizaciones.	93
CAPÍTULO III.		
	Administración de empresas y capital humano.	96
III.	Antecedentes.	97
III.1.	Empresa, economía y administración.	101
III.2.	Administración y capital humano.	106
III.3.	El proceso administrativo en la ADINCAH.	110
III.3.1.	Planeación.	112
III.3.2.	Organización.	114
III.3.3.	Dirección.	116
III.3.4.	Control.	120
III.4.	Los recursos que integran a una empresa en la ADINCAH.	124
III.4.1.	Recursos materiales.	125
III.4.2.	Recursos técnicos.	126
III.4.3.	Recursos tecnológicos.	127
III.4.4.	Recursos financieros.	130
III.4.5.	Recursos humanos.	132
III.5.	El recurso humano, elemento de vital importancia en las organizaciones.	133
III.6.	Características del recurso humano en la ADINCAH.	136
III.7.	Necesidades del recurso humano.	143
III.8.	Participación de la empresa en la satisfacción de necesidades del recurso humano.	146

CAPÍTULO IV.

Marco legal de la administración integral del capital humano y del régimen de subcontratación en México.....	150
IV. ADINCAH y el régimen de subcontratación.....	151
IV.1. Normatividad legal que regula las relaciones laborales y al régimen de subcontratación en México.....	154
IV.1.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	154
IV.1.2. Ley Federal del Trabajo.....	159
IV.1.2.1. Relaciones laborales, trabajador y patrón.....	161
IV.1.2.2. Trabajo digno o decente.....	166
IV.1.2.3. ADINCAH y Subcontratación.....	171
IV.1.3. Ley de Seguro Social.....	181
IV.1.4. Ley del INFONAVIT.....	186
IV.1.5. Ley del Impuesto sobre la Renta.....	188
IV.1.6. Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de procedencia ilícita y el régimen de subcontratación.....	190
IV.2. El proyecto de Norma Mexicana de Subcontratación y/o Tercerización PROY-NMX-R-086-SCFI-2016.....	194
IV.2.1. Proceso de creación de la Norma.....	196
IV.2.2. Procedimiento de valuación de la norma.....	199
IV.2.3. El futuro deseable de la norma.....	202
IV.3. Implicaciones del marco legal en las ADINCAH.....	203
IV.4. El futuro de las regulaciones legales a la ADINCAH.....	205

CAPÍTULO V.

Teoría de la Administración Integral del Capital Humano.....	210
V. Antecedentes de la Teoría de la Administración Integral del Capital Humano.....	211
V.1. La teoría económica del capital humano.....	213
V.2. Las teorías administrativas y el capital humano.....	217
V.3. Teoría de la administración integral del capital humano.....	221
V.3.1. Antecedentes de la administración integral del capital humano.....	222
V.3.2. Especialización y administración integral del capital humano.....	224
V.3.3. El trabajo en régimen de subcontratación y la ADINCAH.....	228
V.4. Los pilares deontológicos de las ADINCAH.....	233

V.4.1. Educación.....	235
V.4.2. Salud.....	237
V.4.3. Deporte.....	238
V.4.4. Formación y desarrollo de patrimonio.....	238
V.5. Fases de la administración integral del capital humano.....	239
V.5.1. Reclutamiento de personal.....	240
V.5.2. Selección de personal.....	240
V.5.3. Contratación.....	241
V.5.4. Inducción.....	241
V.5.5. Administración.....	242
V.5.6. Gestión de necesidades del personal subcontratado.....	242
V.6. El sistema de valores agregados de Gingroup.....	243
CAPÍTULO VI.	
El futuro de la ADINCAH y su aportación al desarrollo económico nacional.....	246
VI. Expectativas de la ADINCAH.....	247
VI.1. Crecimiento del nivel de empleo en esquemas tradicionales y en un modelo ADINCAH.....	247
VI.2. Niveles de rotación de empleo.....	248
VI.3. Fomento al desarrollo económico nacional.....	251
VI.4. Disminución del gasto público.....	251
CAPÍTULO VII.	
Propuesta de reconocimiento contable del capital humano.....	254
VII. Tratamiento contable vigente de los gastos de educación, capacitación y salud.....	255
VII.1. Propuesta de tratamiento contable de los conceptos que conforman el capital humano.....	256
VII.2. Justificación.....	257
VII.3. Alcance.....	259
VII.4. Normas de valuación, presentación y revelación.....	259
CAPÍTULO IX.	
El decálogo del éxito empresarial de Raúl Beyruti Sanchez.....	262
I. Capacitación constante.....	264
II. Soñar en grande.....	265
III. Rodéate de los mejores y trabaja con ahínco para ser uno de ellos.....	266
IV. Vive con pasión.....	267
V. Actitud positiva frente a la vida.....	268

VI.	Manejo de la presión.	269
VII.	Ser persistente y tenaz.	270
VIII.	Propicia que la suerte llegue a tu vida.	270
IX.	No pierdas el enfoque, sigue tus metas y objetivos.	271
X.	Desarrolla capacidades de comunicación.	272
	Bibliografía y otras fuentes de información.	274

Prólogo.

La administración integral del capital humano es una tendencia mundial de empresas comprometidas con la sociedad, que pretenden mejorar la vida de sus trabajadores en todos sus ámbitos.

El compromiso que las empresas adquieren con sus trabajadores bajo el régimen de la administración integral del capital humano excede en muchos de los casos a las obligaciones legales impuestas a la relación laboral, por lo que los empleos que se generan al amparo de este régimen son de alta calidad y coadyuvan a los intereses del Estado.

En 2017 promoví una iniciativa de ley que reforma a la Ley Federal del Trabajo en la cual propongo incorporar procesos que acrediten la calidad de patrón de las empresas contratistas que participan en las relaciones que involucran al trabajo en régimen de subcontratación.

Esta iniciativa, en la que recibí el apoyo del Licenciado José López Cano para aportarme elementos técnicos en materia laboral, promueve la inclusión de procesos de administración integral del capital humano al denominado outsourcing, busca regularlo adecuadamente.

Los años de estudio y la experiencia legislativa me permiten afirmar que el éxito de un país depende en buena medida del nivel de educación de sus habitantes.

El desarrollo y múltiples factores de crecimiento dependen de capacidades intelectuales implícitas en la educación que brinda el Estado y hay que reconocerlo, en muchos casos, su actuación es insuficiente.

Por ello se aprecia el esfuerzo de la iniciativa privada cuando actúa en beneficio de sus trabajadores, promueve que reciban educación y que se capaciten para el trabajo.

Es loable quien ofrece esquemas de salud y procura que sus colaboradores desarrollen su patrimonio, porque el valor social de estas actitudes es la excepción del mercado laboral, pocas empresas lo hacen.

En el proceso de esta iniciativa encontré el apoyo y conocí gente de alto valor cívico, en particular me refiero al promotor de la teoría que sustenta este libro, Contador Raúl Beyruti Sánchez, vivo ejemplo del empresario exitoso y humano, preocupado por formar colaboradores satisfechos, felices y propensos al crecimiento vía la capacitación.

Recomiendo ampliamente la lectura de esta obra, aderezada por las aportaciones técnicas de dos de los más importantes expertos fiscales y laborales del país: doctores Raúl Navarrete y Jaime Flores, de quienes estimo su prudencia para exponer esta teoría que marcará tendencias en el mundo laboral.

**Diputado Julio Saldaña Morán, integrante de la LXIII Legislatura.
Secretario de la Comisión de Trabajo y Previsión Social en la Cámara de Diputados.**

Presentación y confirmación de validez de la teoría de la ADINCAH.

Como se analizará en esta obra, la educación que cada individuo recibe en su seno familiar, la formación profesional y la capacitación constante, se relacionan directamente con un mejor nivel de vida para quien participa en estos procesos.

Conocí al Contador Público Certificado Raúl Beyruti Sánchez hace más de 20 años siendo auxiliar contable en su firma de contadores y auditores.

En aquellos tiempos nadie se imaginaba siquiera los alcances y el crecimiento que tendría GINgroup, pocos podrían vislumbrar que un despacho de contadores, fiscalistas, financieros y auditores pudiera transformarse en uno de los grupos empresariales más importantes de Latinoamérica. Él lo tenía muy claro.

En ese momento como ocurre hoy, sorprendía a propios y extraños con su espíritu emprendedor, con la pasión que impone a todos los aspectos de su vida profesional y personal.

Siempre convencido de que los sueños se pueden alcanzar, el contador Beyruti pensaba en grande, se preparaba para ser un día el empresario más exitoso del país, seguramente un día lo será del mundo.

Desde entonces, una de sus principales preocupaciones era capacitarse para ofrecer más y mejores servicios, para tener otra perspectiva de la vida y de la profesión, para ampliar sus horizontes a escenarios inimaginables.

La teoría de la administración integral del capital humano es un palacio construido sobre cimientos que considero peculiares en extremo: sacrificio, tenacidad, amor, compasión, humildad, solidaridad, estudio, inteligencia y creatividad, en una fórmula que combina todos estos ingredientes en proporciones perfectas.

No puedo hacer otra cosa que estar agradecido por la existencia de la teoría de la ADINCAH, porque soy el ejemplo de que tiene plena validez y aplicación práctica.

Cuando estudiante, mi primer empleo fue al lado del CPC Beyruti, quien me conminó a culminar mis estudios y seguir preparándome con la promesa de un mejor futuro.

A los estudios de licenciatura les siguió una maestría en impuestos y un doctorado en Ciencias de lo Fiscal.

Al puesto de auxiliar contable le siguió el de supervisor, encargado, jefe de área, gerente, director y hoy orgullosamente socio de este grupo que significa mi vida misma, solo después de mi familia.

Es cierto. La educación, la experiencia y la salud promueven mejores personas.

Soy una persona que carga en sus hombros orgullo y responsabilidad, soy producto de la ADINCAH.

En estas líneas quiero agradecerle al CPC Raúl Beyruti por su calidad humana, su solidaridad, por compartir su éxito y contagiar de él a los que lo rodeamos. Particularmente, por permitirme que lo acompañe en esta aventura literaria.

Dr. Raúl Alejandro Navarrete Pizaña.

Prefacio.

Esta obra constituye un reto en mi carrera como escritor, durante la cual me he limitado a plantear conceptos que surgen del estudio y de la práctica a la que he accedido con motivo del ejercicio profesional.

En esta ocasión, tengo la fortuna de participar en una investigación que pretende documentar un exitoso modelo de negocios vinculado a una de las áreas que han conformado mi experiencia profesional y académica: las remuneraciones laborales y su tratamiento fiscal, aderezada con una teoría administrativa y económica de nivel mundial.

En primer término, explicaré porque he decidido colaborar en este libro en el que se plantea una teoría que, sin ser de mi autoría, coincide con los conceptos que en mi consideración deben valorarse en materia de remuneración y satisfacción de necesidades del personal y sus efectos en la productividad y optimización de un ente.

El tema y su planteamiento coinciden con ideales que he postulado en diversos foros, artículos periodísticos, revistas especializadas e incluso en mis más recientes publicaciones dedicadas a la subcontratación.

El tópico central explica las mejores formas de generar beneficios al personal con modelos creativos que implican el desarrollo del denominado capital humano.

Se confirma que se puede remunerar al personal sin desafiar a autoridades de ningún tipo, infringir leyes, afectar los derechos de los trabajadores e incluso mejorando su calidad de vida.

Me incorporo a este proyecto a invitación expresa del C.P.C. Raúl Beyruti Sánchez para coadyuvar en la exposición de su modelo de negocios y perspectiva del capital humano, aplicable a cualquier ente, incluso el que recurre al régimen de subcontratación para administrar a sus trabajadores.

En este documento se integra su experiencia y sus conocimientos en favor del sector empresarial y de la economía, tanto mexicana como global.

Su trayectoria profesional y el éxito del modelo, lo convierten en una voz autorizada para proponer parámetros y mecanismos que optimicen al capital humano en el contexto que actualmente rige la forma de hacer negocios en el mundo.

En su momento los grandes teóricos de la administración han modificado esquemas y procedimientos tradicionales para la administración del personal, generando propuestas que han mejorado lo existente:

- Taylor propuso procedimientos para que la producción fuera más eficiente, abatir costos y como consecuencia elevar las utilidades empleando el método científico, promoviendo mejores condiciones para los trabajadores en su ámbito salarial y en el medio ambiente de trabajo.
- Gant postulaba que el éxito de la vida empresarial está basado en una coordinación del núcleo directivo con la masa laboral operativa. Si ambos están de acuerdo, el logro de objetivos es más accesible.
Los procesos en su teoría están sujetos a tiempos y movimientos que una vez graficados demuestran los resultados.
- Fayol creía firmemente en el principio de la división del trabajo como base del desarrollo empresarial: Si cada sujeto hace lo que conoce y mejor desempeña, el éxito empresarial estará más cerca de alcanzarse.
- En México destaca Agustín Reyes Ponce - también oriundo de Puebla - quien plasma en su obra esquemas de administración de personal y una importante teoría del proceso administrativo que ha permeado en estructuras empresariales de probado éxito en Latinoamérica.

Se le conoce ampliamente por el concepto de *administración por objetivos*.

A los modelos de estos teóricos de la administración de reconocida valía en el mundo empresarial, debe agregarse el de Raúl Beyruti con su Teoría de la Administración Integral del Capital Humano (ADINCAH).

Esta obra documenta las características y condiciones para que exista la ADINCAH, basada en la experiencia acumulada a través de años de estudio e implementación, adicionando los fundamentos técnicos, económicos, financieros y legales que sustentan su aplicación.

En los más de 35 años del proyecto que se desarrolla en GINgroup, miles de empresas se han beneficiado y promovido su desarrollo con base en el esquema administrativo del Capital Humano que se explicará en las líneas que integran este documento.

La diferencia básica respecto de los teóricos clásicos de la administración es que, lo que aquí se presenta ha sido probado y cuenta con más de 152,000 adeptos en el régimen de subcontratación y 10,000 en contratación directa.

Las otras teorías nacieron y nunca superaron este carácter, porque no fueron aplicadas al nivel de confirmación que aquí se

muestra, lo que constituye un valor adicional que debe reconocerse a este texto.

Sirva este prefacio como agradecimiento por la invitación a participar en el desarrollo de este libro, que confiamos sea de utilidad al lector y refleje fielmente las expectativas del CEO de GINgroup.

Dr. Jaime A. Flores Sandoval.

Planteamiento inicial.

El tema central que se analiza en esta obra es el Capital Humano, concepto ampliamente desarrollado y con antecedentes en la historia de la economía que han cobrado gran relevancia en los últimos tiempos.

Es importante diferenciar al capital humano de la tradicional denominación de recurso humano, término aplicado en el ámbito de la administración de personal y de empresas para denominar al personal y su participación en los procesos de un ente económico.

El recurso humano es el individuo que forma parte de una organización y que coadyuva al logro de los objetivos institucionales en las distintas áreas de ésta.

Al respecto, se pronuncia Alfredo C. Luna González en Proceso administrativo en los siguientes términos:

“El elemento generador de transformación y progreso de la empresa es el recurso humano, es decir, es el activo más importante de la empresa; sin este, los demás recursos no podrían ser coordinados ni cumplir con su función, dado que el recurso humano es el que los administra.” (Luna González, 2017)

La teoría del Capital Humano considera que la inversión realizada en educación para la vida y capacitación para el trabajo

tiene un efecto medible en el incremento de la productividad que una persona retribuye a la organización en la que participa.

Tiene sus antecedentes más remotos en el pensamiento de Adam Smith, considerado el padre de la economía política, quien en su obra ***Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*** manifiesta:

“Una persona que se ha educado con la inversión de mucho tiempo y trabajo en cualquier ocupación que requiere una destreza y habilidad extraordinarias puede ser comparada con una de esas costosas máquinas.

La labor que aprende a realizar le repondrá, más allá y por encima de los salarios normales, el gasto total de su educación, con al menos los beneficios comunes para un capital igualmente valioso.

Deberá hacer esto además en un período razonable, considerando la muy incierta duración de la vida humana.” (Smith, 1776)

Smith reconocía que una persona que accedió a la educación por sus propios medios estaría en condición de recuperar la inversión que realizó en ella.

Cuando es la empresa quien capacita, deberá preservar al trabajador para que la inversión reditúe.

Si la educación personal y la orientada al trabajo comprende más años, en esa misma medida será retribuida la persona, considerando que además esto tendría que ocurrir en períodos de tiempo relativamente cortos.

El retorno de la inversión para el trabajador o para la empresa no contempla espacios muy amplios de espera, puesto que se trata de seres humanos, finitos en las organizaciones por su naturaleza.

La educación y la capacitación deben redituarse en el corto plazo y, en el mediano, promover estabilidad que además propicie mejores integrantes de la sociedad.

Después de Adam Smith, la teoría se retomó en los años cincuenta y sesenta del siglo pasado, con base en valoraciones y análisis mucho más profundos y sustentados.

Aunque se cita a diversos autores como pioneros del tema, debemos considerar en primer instancia al Premio Nobel de Economía en 1979, Theodore Schultz, quien acuñó el término capital humano como antecedente fundamental de la Teoría de la Administración Integral del Capital Humano.

En sus años de estudiante, el C.P.C. Beyruti conoció la teoría de Schultz y comulgó plenamente con la esencia del concepto, mismo que transformó para satisfacer necesidades actuales y

aplicables a la realidad del entorno nacional e internacional como evolución natural del modelo.

Considera el creador de la ADINCAH que la inversión en el individuo en su faceta de empleado es redituable para una organización y apoya al colectivo para lograr una sociedad plena y con mejores perspectivas.

Con base en los postulados de Schultz y abundando en la inversión que debe realizarse en los trabajadores, sostiene que los pilares en que descansa la Administración Integral del Capital Humano son los siguientes:

- a) Educación.
- b) Salud.
- c) Deporte.
- d) Desarrollo y protección patrimonial.

Promover estos valores como elementales para la administración integral del capital humano tiene como consecuencia el arraigo del trabajador y el perfeccionamiento en la realización de sus tareas cotidianas al alcanzar la especialización.

Si un ente económico que produce bienes, los comercializa o presta servicios dedica la mayor parte de sus recursos y esfuerzos a su actividad esencial, tendrá mayores posibilidades de éxito como consecuencia natural a esta postura.

En este razonamiento, debe considerarse que su actividad principal no es la única que distrae su atención.

En un escenario ordinario, la operación de una empresa requiere que alguien desempeñe funciones administrativas, de mantenimiento, seguridad, ventas, procesos contables y control de sistemas informáticos, entre otras labores, a las cuales debe canalizar parte de su tiempo, dinero y preocupaciones.

Lo anterior ocasiona que la evolución de los negocios y su crecimiento se trunque, puesto que los empresarios dedican más tiempo a labores que no les son sustantivas, en lugar de buscar mejores formas de enfocarse a la actividad que constituye su razón de ser.

Es por esa necesidad de avocarse a su actividad prioritaria, que surge el régimen de subcontratación, denominado en muchos rincones del planeta, México incluido, como outsourcing y que permite que organizaciones especializadas lleven a cabo tareas funcionales de otros, buscando un mejor desempeño por la experiencia que tienen en el ramo.

La subcontratación en el mundo nace como consecuencia de la división del trabajo y de la especialización a la que puede acceder quien perfecciona métodos y procedimientos para llevar a cabo una tarea, cualquiera que esta sea.

El objetivo esencial del concepto, la delegación de tareas en aras de la especialización se ubicó durante mucho tiempo en un plano secundario, puesto que los esquemas de reestructuración buscaban abatir costos y no optimizar procesos, lo cual comenzó a vigilarse con severidad por parte de las autoridades fiscales.

En México, se careció durante mucho tiempo de una regulación real al régimen de subcontratación lo que permitió su uso indiscriminado para abatir cargas laborales y de seguridad social, así como planeaciones fiscales que en su momento se consideraron poco mesuradas - incluso agresivas - y que en la actualidad se han llegado a tildar de francas simulaciones.

Actualmente, el régimen de subcontratación es vigilado de forma muy cercana porque se asume vinculado a prácticas fiscales indebidas, incluso a defraudación fiscal y a simulaciones que tienen como objetivo principal mermar los derechos de los trabajadores y abatir los costos fiscales y de seguridad social, en detrimento de la recaudación del Estado.

No puede prohibirse ni reprocharse la planeación en sus ámbitos fiscal, administrativo o corporativo cuando sus bases se apegan a un marco de legalidad y cuando la búsqueda del estrategia está en fines más elevados que la simple disminución de las cargas fiscales.

Las prácticas indebidas, defraudación fiscal o afectación a los derechos laborales, dejan de existir cuando se gestionan beneficios adicionales para los trabajadores, se promueve su desarrollo mediante capacitación continua, se les da acceso a esquemas de seguridad superiores a lo que establece la legislación y se permite que las empresas se dediquen a sus labores principales, apoyando la gestión del factor humano en verdaderos especialistas.

Por ello, Raúl Beyruti Sánchez, visionario empresario y estratega corporativo, ha acuñado el concepto de Administración Integral del Capital Humano (ADINCAH) como una derivación del trabajo en régimen de subcontratación, el cual está perfectamente apegado al marco jurídico vigente e incorpora una serie de valores agregados a las certezas que requiere el ser humano en su faceta de trabajador.

Una Administradora Integral del Capital Humano (ADINCAH) acredita su calidad de patrón por participar en el citado proceso, que comprende reclutamiento, selección, contratación, inducción, capacitación y gestión de necesidades del trabajador en activo, con lo cual no deja dudas de que los empleados son subordinados a la denominada contratista.

Por las características de una ADINCAH, se acredita que cuenta con recursos propios y suficientes para cumplir con sus

obligaciones laborales y de seguridad social, como requiere la Ley Federal del Trabajo.

Una empresa de este tipo se ubica en una situación de privilegio, pues no solo cumple con los parámetros de ley, sino que los excede en beneficio del trabajador y en pro de las políticas públicas que requieren generación de empleos debidamente remunerados, que colaboren en la construcción de una mejor sociedad.

La teoría desarrollada, según se plasma en la presente obra, coloca a GINgroup en primera línea para afrontar los retos económicos del país, aportando opciones reales para la generación de empleos, en un mercado contraído por la incertidumbre del entorno.

Algunos de los proyectos que tiene el líder de GINgroup para el corporativo, atienden temas de actualidad como los siguientes:

- a) Zonas económicas especiales.
- b) Formación profesional e incorporación de jóvenes a mercados laborales.
- c) Mexicanos repatriados de diversos países (principalmente EU) que por distintas circunstancias regresan al país y encuentran múltiples obstáculos para acceder a fuentes laborales.
- d) Adultos mayores.

- e) Grupos étnicos.
- f) Sociedades rurales.
- g) Personas con capacidades diferentes.
- h) Mujeres que son cabeza de familia y que requieren empleos dignos y en igualdad de condiciones.
- i) Colocación de becados en tecnología inteligente, mismos que hicieron estudios en el extranjero, por la importancia que tiene su repatriación.
- j) Capacitación constante y permanente a los colaboradores propios y a los administrados en diferentes oficios y profesiones.
- k) Apoyo a colaboradores para que accedan a un sinnúmero de valores agregados que incrementen su calidad de vida sin costo para ellos ni para nuestros clientes.
- l) Optimizar el proceso productivo de las empresas, ya que, al disminuir sensiblemente la rotación, se incrementan las utilidades, generando riqueza que beneficia en todos los aspectos de la vida.
- m) Establecer las condiciones adecuadas para que todos los colaboradores y sus familias reciban educación, cultura, diversión y salud sin costo.

Esta obra está diseñada para orientar a aquellos empresarios que desean optimizar las operaciones de los entes que dirigen, a los que pretenden mejorar las condiciones actuales de sus

colaboradores sin incurrir en costos excesivos y a los trabajadores que buscan alternativas de desarrollo personal y profesional.

Académicamente cubrirá un espacio que no se había ocupado para explicar la legalidad del trabajo en régimen de subcontratación, expondrá los beneficios e incluso la necesidad de recurrir a este tipo de servicios cuando se tiene como objetivo el crecimiento y plasmará de forma abundante el destino esperado para el sector económico dedicado a la administración integral del capital humano.

Si como consecuencia de lo aquí plasmado, existe por lo menos un empresario que encuentre la guía para fomentar el crecimiento de su empresa, para coadyuvar en el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores y para ser parte de un mejor país, se habrá logrado con creces el objetivo de los autores.