



Nombre del alumno: Lucas Arcos Méndez

Nombre del profesor: Lic. Juan Alejandro Martínez Cordero

Licenciatura: ciencias de la educación

Materia: organización de recursos humanos

Nombre del trabajo: análisis de lectura

PASIÓN POR EDUCAR

Ocosingo, Chiapas a 12 de junio de 2020.

INTRODUCCIÓN

Para todo tipo de empresa y organización, el dinamismo y cambio puede ser una de las mejores opciones, debido a que siempre surgen tareas nuevas y proyectos novedosos que se fijan como meta. Es importante contar con el personal apropiado para realidad, el proceso de búsqueda de personal y empleados que laboren para la empresa donde se denomina reclutamiento y selección del personal. En este sentido existen dos tipos de reclutamientos externo e interno en cada uno de ellos se describen las funciones que tiene o que realizan dentro de la empresa.

DESARROLLO

Los diagnóstico de las necesidades de formación, consta de tres procedimientos para detectar las necesidades de formación de la empresa, la observación, los grupos de formación, los cuestionarios.

La observación, se le hace el empleado de cada una de las empresas día a día a veces se está mejorando también cometen errores innecesarios, por el estrés, presión del trabajo o el patrón, porque quiere que tengan rendimiento en el área donde está también puede tener conflictos con sus compañeros de trabajo, todo los productos que pida la empresa no debe de tener devoluciones del pedido y tener estricto manejo de control de calidad interno.

La formación de competencia es el desarrollo del empleado que consiste en conjunto de actividades con el propósito de mejorar su rendimiento de sus capacidad, sus conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener el empleado para atender a los clientes.

Los grupos de formación, son diversos criterios en las cuales forman parte de los, comités compuestos en la dirección general, directores de departamentos, o de línea, responsables comerciales, más los representantes de formación, estos tipo de actividad o reuniones solo se reúnen los jefes departamentales, jefes de venta y el vendedor de piso.

Los cuestionarios, se aplican para los futuros empleados o también los receptores del recursos, además de eso pueden elaborar proyectos de mayor impacto para la

empresa, al final se da a conocer los resultados de los encuestados, y explicar la razón de la inclusión de cada punto concreto de su entrevista.

Cada una de las empresas hacen publicidad a sus productos que venden algunas empresas hacen acciones para un fin para sus colaboradores, las acciones que realizan están escrito en algunas de las cláusulas de las políticas de la empresa, en la elaboración de un plan de formación, es conocer la situación actual de la empresa si en realidad está cumpliendo los objetivos trazados para que desarrolle continuamente o la misma empresa tendrá que cambiar los métodos de operación según sus políticas establecidas.

Al existir determinadas espacios , la empresa decide llenar con personas con iniciativas propias para que tenga un desarrollo en corto plazo.

En el recurso humano han creado una amplia gama de técnicas que permiten que el proceso sea eficiente, sin representar algún riesgo económico para la empresa, mediante el proceso se identifica con exactitud a las personas que cumplen con las expectativas de la empresa,

CONCLUSION

Cada empresa analizara la actitud de cada uno de sus empleados para que pueda seguir laborando en la empresa y hacer crecer profesionalmente en su ámbito laboral para no llegar al fracaso.

La empresa debe de enumerar las tareas o atribuciones el cargo que tienen cada uno de sus empleados, solo así sabrá que funciones tiene cada uno de ellos.

Gerencia general, supervisores, repartido y vendedor de piso, dependiendo que tipo de empresa