Mapa conceptual

Nombre del Alumno: Gilberto Haddad Osorio

Nombre del tema. Mapa Conceptual

Parcial 1

Nombre de la Materia. Administración de Recursos Humanos

Nombre del profesor. : Sandra Daniela Guillén Pulido

Nombre de la Maestría. Administración

Cuatrimestre. 1

Recursos Humanos

Se define

Es un área de especial importancia en las organizaciones, ya que contribuye al logro de los objetivos de éstas y de las personas que la conforman.

Se divide

Reclutamiento

Conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.

Forman

Selección

Proceso para encontrar el hombre que cubra el puesto adecuado, que permita la realización del trabajador en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades y potencialidades.

Cambia de acuerdo con la magnitud de la organización, el nivel

Se clasifican

Proceso de reclutamiento interno y externo.

Reclutamiento interno
Se trata de cubrir la vacante mediante la reubicación de los Colaboradores de la siguiente manera:

- Transferidos
- Transferidos con promoción
- Ascendidos

Se deben de Colocar de avisos, Revisión de los registros de personal, Revisión de las capacitaciones y entrenamiento.

Reclutamiento Externo
Son fuente, candidatos espontáneos., recomendaciones de los empleados de la empresa., anuncios de prensa.

Proceso de selección estándares, pruebas y entrevistas.

Administración debe determinar entonces si el candidato es adecuado para el puesto y para la organización. Si la conclusión es positiva, el proceso continúa; si no parece haber acoplamiento, el candidato.

El proceso es el siguiente:

Importancia de la selección de empleados, Proceso de selección, Entrevista preliminar, Revisión de solicitudes de empleo, Revisión de currículos.

Implicaciones del manejo de la carrera laboral.

Analiza la vida laboral de las personas en el interior de la firma como una articulación de disímiles transiciones a lo largo del tiempo. Esta perspectiva permite así comprender la realidad social como el resultado de una articulación entre los procesos macro-sociales con los procesos micro-sociales de manera longitudinal.

Se divide

Capacitación

Son actividades tendientes a transmitir conocimientos, desarrollar habilidades integrando a los Recursos humanos a los diferentes procesos de la organización.

Hacen

Desarrollo

Es la educación que recibe el individuo para perfeccionar e incrementar sus conocimientos, habilidades y actitudes, con el objetivo de ampliar sus responsabilidades en el futuro

Se Clasifican

Determinación de objetivos y necesidades

Capacitación y el desarrollo deben determinarse realizando análisis a diferentes niveles. Análisis de organizacional, tareas, personas.

Selección de instructores

Realiza para preparar al personal a que desarrolle bien su trabajo.
Los mismos temas de los instructores, a los cuales debe añadirse:
-Análisis de la legislación relacionada con los adiestrados.
-Modelos a trabajar por el tutor en especial el plan de adiestramiento.
-Evaluación específica de los planes de adiestramiento.

Planeación de carrera y vida laboral.

Es una herramienta organizacional que se está implementando con mayor frecuencia en las organizaciones ya que las personas desean algo más que un trabajo. Proceso individual deliberado que ayuda a identificar oportunidades, opciones y consecuencias

Evaluación de programas de desarrollo de carrera y vida laboral

Planeación de carrera efectivo debe estar ligado a las necesidades de la organización para que se puedan tener opciones razonables.

Magda Cejas - Galo Vasquez - Nilda Chirinos, Gladys Hernandez - Liseth Sandoval, Brenda Lozada - Ana Anzola, Administración de recursos humanos, la arquitectura estratégica de las organizaciones, Publicaciones científicas.