



**Nombre de alumno: Yessica Ibet
Vazquez Flores**

**Nombre del profesor: Ivan Alexis
Rivas Albores**

**Nombre del trabajo: Administración
estratégica**

PASIÓN POR EDUCAR

Materia: Organización Empresarial

Grado: 7°

Grupo: A

Comitán de Domínguez Chiapas a 10 de julio de 2023.

Introducción

Es de nuestro conocimiento que una empresa cuenta con tres recursos esenciales para su funcionamiento; recurso material, financiero y humano, estos recursos van de la mano no puede existir una empresa si nos falta alguno de estos, ya que los tres interactúan entre sí.

En esta ocasión nos centraremos específicamente en recursos humanos, si una organización tuviera el recurso financiero y el material para sus operaciones pero no contara con el recurso humano no podría realizar ningún proceso, ya que este es el encargado de llevar a cabo las tareas necesarias para el buen funcionamiento de dicho establecimiento.

Proceso de gestión de los recursos humanos

Para la creación de una empresa sabemos que existe un proceso administrativo que nos llevara a desarrollarlo de manera eficiente que son: planeación, organización, dirección y control, dentro de la planeación se plantean la misión y visión, además de objetivos y metas que dicha organización planea llevar a cabo, también se desarrolla un plan de trabajo los procesos o procedimientos que se deben cumplir para alcanzar las metas, a fin de cuentas lo que se busca en el emprendimiento es que sea redituable es decir obtener ganancias.

Para desarrollar los procesos es necesario contar con el recurso humano, es donde radica la importancia de tener un buen equipo de trabajo, la labor del encargado de RR. HH. es obtener el recurso humano que cumpla con los requisitos que se necesitan para desarrollar una determinada actividad, para ello se vale de métodos o procesos que le ayudaran a seleccionar al mejor candidato.

Los siguientes son los diferentes procesos de recursos humanos:

- La planificación de los recursos humanos
- Reclutamiento
- Selección
- Contratación
- Capacitación
- Inducción
- Orientación
- Evaluación

Planificación de los recursos humanos

La planificación de los recursos humanos permite a las empresas planificar con antelación para mantener un suministro constante de empleados cualificados. El proceso se utiliza para ayudar a las empresas a evaluar sus necesidades y planificar por adelantado para satisfacerlas. (htt7)

Los responsables de RRHH deben planificar lo siguiente para alcanzar sus objetivos:

- Encontrar y atraer a empleados cualificados.
- Seleccionar, formar y motivar a los candidatos.
- Gestionar las ausencias y resolver los conflictos.
- Promover a los empleados o dejar ir a algunos de ellos.

Etapas de la planificación de los recursos humanos

Consta de cuatro etapas principales

- ✓ Análisis de la oferta laboral: examina los puntos fuertes de la organización
- ✓ Previsión de la demanda laboral: pueden examinar determinadas cuestiones, todo lo que afecta a las necesidades futuras de la empresa
- ✓ Equilibrar la oferta y la demanda laboral: crea un análisis de las carencias que describe las necesidades específicas con el fin de reducir la oferta de mano de obra de la empresa en relación con la demanda futura.
- ✓ Observaciones puntuales: El objetivo de la planificación de RRHH es tener el número óptimo de empleados para que la empresa obtenga el máximo beneficio.

El análisis de los puestos de trabajo

El análisis de puestos de trabajo es un proceso que sirve para recopilar información sobre las tareas, responsabilidades, habilidades requeridas y resultados esperados de una posición laboral, a fin de saber qué perfil es el más idóneo para ocuparlo. (htt8)

Los encargados de realizar el análisis de los puestos de trabajo es el departamento de recursos humanos, el cual se lleva a cabo ante la necesidad de cubrir un cargo dentro de la organización, una vez hecho esto se puede llevar a cabo las siguientes etapas que ayudara al recurso humano que cumple con los requisitos del puesto.

Planificación de las necesidades de recursos humanos

Es definida, como el conjunto de medidas que, basadas en el estudio de antecedentes relacionados con el personal y en los programas y previsiones de la organización, tienden a

determinar, desde el punto de vista individual y general, las necesidades humanas de una industria en un plazo determinado, cuantitativa y cualitativamente, así como su costo. (htt9)

Reclutamiento




El reclutamiento es un conjunto de procedimientos usados en el proceso de convocatoria de personas aptas para un determinado tipo de actividad. (htt10)

El reclutamiento es el primer paso para atraer a un mayor número de aspirantes interesadas en el puesto de trabajo, tenemos dos tipos de reclutamiento interno dentro de la cual se encuentra la reubicación de los empleados que se encuentran en la organización mediante transferencias o ascensos, reclutamiento externo que se utiliza cuando dentro de la organización no se cuenta con el recurso humano capacitado o no cumpla con los requisitos para obtener una promoción o ascenso o para los puestos operativos más bajos y por último el reclutamiento mixto en la cual se hace la convocatoria tanto para personas dentro de la organización y externa.

Selección

Una vez teniendo reclutadas a las personas postuladas al cargo en la selección se procede a encontrar al personal más calificado para desempeñar las tareas y funciones del perfil de puesto, analizando aptitudes y actitudes del postulante.

El proceso de selección son los siguientes:

-  Anunciar el puesto de trabajo
-  Revisar las solicitudes de los candidatos
-  Hacer una lista con tu selección inicial de candidatos

- ✚ Realiza entrevistas en persona
- ✚ Selecciona al candidato final
- ✚ Lanza la oferta
- ✚ Haz un buen onboarding

Contratación

La contratación de personal es el cierre de la fase de reclutamiento y selección y la formalización de la entrada del candidato como empleado. Se trata del momento final en el que firma el contrato y se aplican los ajustes legales necesarios. (htt11)

Es la última fase para agregar a nuestras filas al mejor candidato, muchas empresas optan por realizar un contrato de periodo de prueba, una vez acreditado dicho periodo impuesto por la empresa se analiza el desempeño del trabajador y se toma la decisión de otorgar el contrato laboral.

Conclusión

El recurso humano es primordial en una organización, es por ello que debemos hacer uso de las herramientas necesarias para que podamos contar con el mejor equipo de trabajo, que cumpla con las características del puesto a desempeñar, la labor del departamento de recursos humanos es llevar a cabo procesos eficientes para tener éxito en las contrataciones.

Bibliografía

<https://revistarecursoshumanos.com/2016/02/11/los-procesos-de-gestion-de-recursos-humanos/>

<https://www.cesuma.mx/blog/que-es-la-planificacion-de-los-recursos-humanos.html>

<https://concepto.de/analisis-de-puestos/#:~:text=descripci%C3%B3n%20de%20puestos-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20an%C3%A1lisis%20de%20puestos%3F,el%20m%C3%A1s%20id%C3%B3neo%20para%20ocuparlo.>

<https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/06/02/la-planificacion-de-los-recursos-humanos/>

<https://concepto.de/reclutamiento/>

<https://www.questionpro.com/blog/es/seleccion-de-personal/>