

AREA RECURSOS HUMANOS



Es realizada por el departamento de recursos humanos

1

Busca que la organización sea eficiente y productiva

2

Mediante la administración del recurso humano

3



Gestión de recursos humanos

Gestión de recursos humanos

La Importancia de los **Recursos Humanos** en la Empresa



Se encargan de darle el valor al capital humano



Alinean a los profesionales con los objetivos de la empresa



Fomentan el compromiso con la misión, visión y valores



Desarrollan y aportan a la estrategia empresarial



Aseguran colaboradores de gran fuerza laboral para el puesto

Funciones



Gestión de recursos humanos

DOS ENFOQUES PARA EL CAPITAL HUMANO

	ENFOQUE TRADICIONAL DE RECURSOS HUMANOS	ENFOQUE ACTUAL DE CAPITAL HUMANO
CONSIDERA LA PLANTILLA COMO...	Un coste	Un activo
OBJETIVO FUNDAMENTAL ...	Controlar los costes	Optimizar los rendimientos
EL TRABAJADOR	Es fungible (sustituible) sobre todo si se dedica a tareas manuales.	Es único, tiene competencias distintivas, iniciativa y creatividad.
EL DEPARTAMENTO DE RR.HH. SE PREOCUPA DE...	Procesos burocráticos: nóminas, seguros sociales, etc.	Creación de valor: Productividad e Innovación.
PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA	Inexistente, basta con tener los puestos de trabajo cubiertos.	Fundamental: Aumentar el potencial y alinear con la estrategia de la empresa.
INSTRUMENTOS DE GESTIÓN	Salarios. Carrera Profesional.	Evaluación del Desempeño. Opciones sobre acciones.

Diferencia entre reclutamiento de empleados y selección de personal

Diferencias	Reclutamiento	Selección de personal
Significado	Es una actividad para establecer contacto entre empleadores y solicitantes.	Es un proceso para elegir a los empleados más competentes y adecuados.
Objetivos	Tener un gran número de candidatos para un puesto de trabajo.	Elegir a los candidatos adecuados para la organización.
Proceso	El reclutamiento anima a los empleados potenciales a postularse para el trabajo.	La selección implica el rechazo de los candidatos que no son adecuados.
Utilidad	Para que el proceso de contratación sea eficaz, las necesidades de la organización se ajustan a las necesidades de los candidatos.	La selección del personal adecuado ayuda a la gerencia a realizar el trabajo de manera efectiva.
Involucra a	El reclutamiento tiene dos aspectos importantes 1. Conocer el número de vacantes a promover. 2. Dirigirse a los posibles candidatos para que presenten su candidatura a dichas vacantes.	El proceso de selección implica la decisión mutua. La organización decide si hacer o no una oferta de trabajo al candidato y el candidato decide si acepta o no la oferta de laboral.

	RECLUTAMIENTO INTERNO	RECLUTAMIENTO EXTERNO
¿Qué es?	Los candidatos son trabajadores de dentro de la empresa	Se buscan los candidatos fuera de la empresa
Ventajas	<ul style="list-style-type: none"> - Es una manera rápida y barata de encontrar candidatos. - El trabajador ya conoce la empresa y ya está adaptado - Es muy motivador para nuestros empleados, que ven que se les tiene en cuenta cuando surge una vacante 	Podemos conocer a más candidatos que sean más idóneos para el puesto.
Inconvenientes	<ul style="list-style-type: none"> - Nos limitamos las posibilidades de acceder a más candidatos. - Pueden surgir conflictos entre los propios trabajadores que rivalizan por el mismo puesto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Este procedimiento es más caro - Podemos desmotivar a los trabajadores por buscar empleados fuera

Las fuentes
internas...

1

Ayudan a encontrar
candidatos
potenciales



3

Resultan rápidas y
económicas

2

Con candidatos que
se encuentran dentro
de la empresa



Fuentes de
reclutamiento internas



Proceso de Selección de Personal



Proceso de Capacitación.

1: Análisis de necesidades: Análisis de la empresa y casa uno de los individuos.



2: Diseño de Instrucción: Reunir recursos y métodos para que la capacitación cumpla su objetivo.

3: Validación: Es valida la capacitación mediante los participantes para garantizar el programa.

