

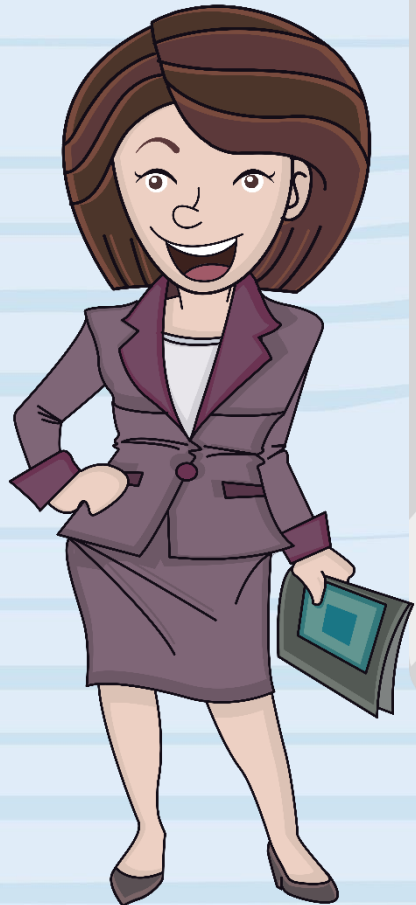
DIRECCIÓN
DE PERSONAL .COM

LA HISTORIA DE LOS RECURSOS HUMANOS EN UNA ORGANIZACIÓN



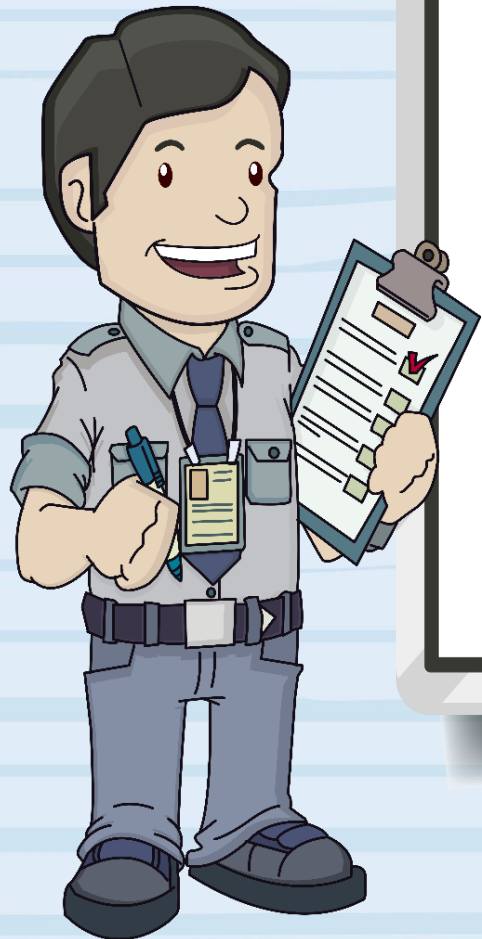
**GESTIÓN DEL
COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL**
CONSULTORÍA





LA HISTORIA DE UNA PERSONA DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN DEBE SEGUIR EN TODOS LOS CASOS UNA SECUENCIA LÓGICA que le permita al trabajador adaptarse lo más pronto posible a la nueva empresa y desarrollarse personal y profesionalmente.



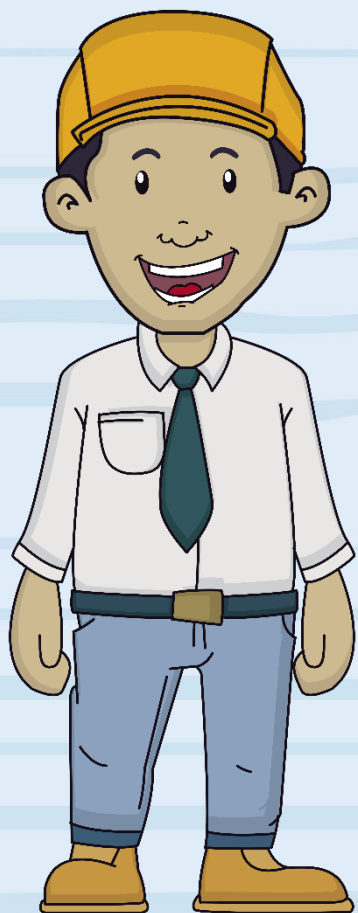


Cuando esta secuencia se rompe o no se cumple es muy probable que surjan conflictos que pueden en el futuro ser muy difíciles de resolver.

marker

marker





Así para prevenir problemas de relaciones laborales esta es la historia ideal por la que deben pasar todos los trabajadores en una organización:

marker

marker





**Se genera la
plaza vacante.**

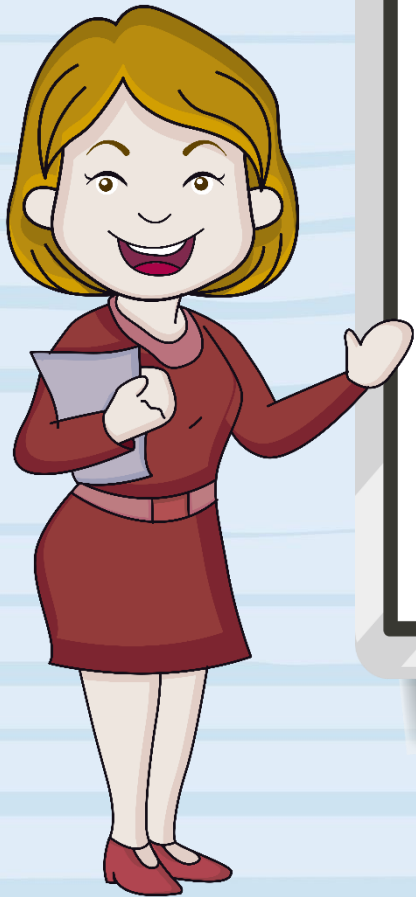


**Se realiza una
convocatoria para
seleccionar nuevo
personal.**

marker

marker





Se realiza un
proceso de
selección.



Una vez seleccionado
al trabajador se
elabora el contrato.

marker

marker





Se le proporciona
inducción a su
puesto



Se le proporcionan
sus funciones por
escrito.

marker

marker





Se le proporciona
el reglamento
interno.



Se le capacita sobre
como realizar sus
actividades.

marker

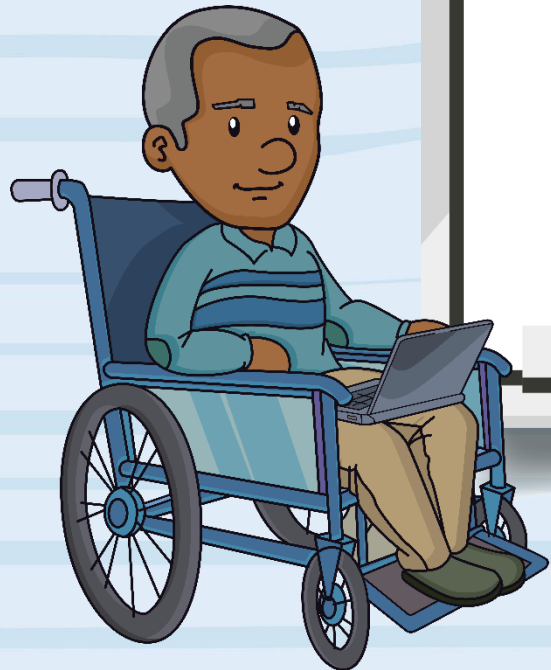
marker



Se le proporcionan
sus procedimientos
por escrito.



Se le indican las
medidas de seguridad e
higiene que es
necesario cumplir.



marker

marker





**Se le solicita que
elabore un programa
de trabajo**



**Se le pide que cumpla
con las actividades
encomendadas.**

marker

marker





Se le solicita que
entregue un reporte
de sus actividades.

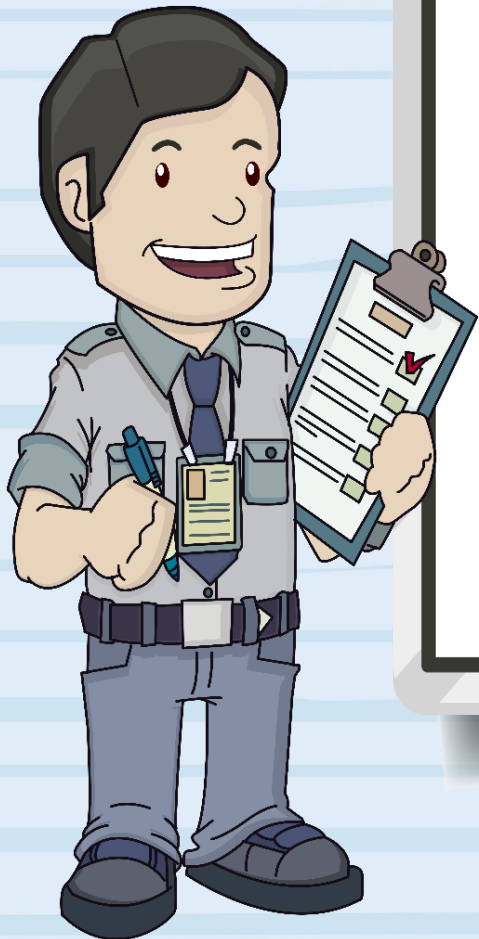


Se realiza una
evaluación sus
resultados.

marker

marker





Se elabora un
contrato por tiempo
indefinido.



Se proporciona
capacitación
continua.

marker

marker





Se realizan
evaluaciones
periódicas.

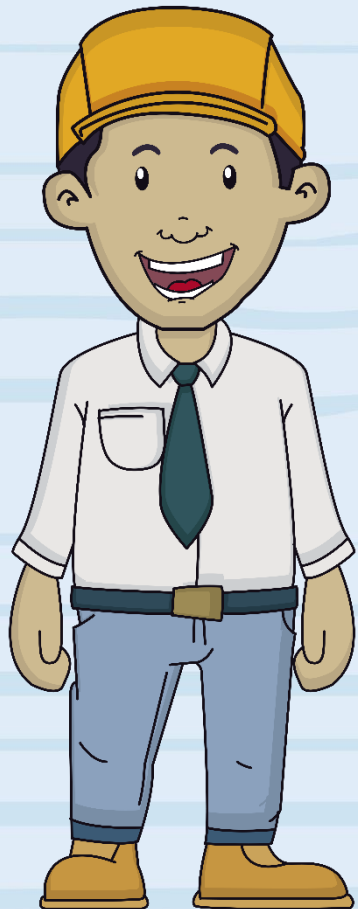


En caso de que la
evaluación sea positiva se
promueve al trabajador o
se le da un incentivo.

marker

marker





Se le incluye un
programa de desarrollo
personal y



En caso de ser negativa
su evaluación se le
capacita, se le cambia de
puesto, se le indica la
falta por escrito y en caso
de reincidir se puede
terminar la relación
laboral.

marker

marker

Si una empresa realiza todas estas acciones sería muy extraño que tuvieran problemas, por el contrario entre mas elementos de esta lista omitan será mas probable que los conflictos aumenten.



CRÉDITOS

**LA HISTORIA DE LOS RECURSOS HUMANOS EN UNA
ORGANIZACIÓN**

Jorge Everardo Aguilar-Morales

2018

marker

marker



DIRECCIÓN
DE PERSONAL .COM



Direcciondepersonal.com es una marca registrada.

Todos los materiales tienen derechos de autor pero existe la autorización para que puedan ser reproducidos sin fines de lucro y notificando a los autores de su reproducción.

Algunas de las ilustraciones pudieron haber sido tomadas de sitios de acceso libre, si posee los derechos de autor de ellas comuníquese con nosotros y a la brevedad retiraremos la imagen de la presentación.

marker

marker

DIRECCIÓN
DE PERSONAL .COM



Es un sitio auspiciado por

**GESTIÓN DEL
COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL**
CONSULTORIA



El primer despacho de consultoría en América Latina que utiliza de forma explícita los principios derivados de las ciencias del comportamiento PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL en un ambiente de trabajo colaborativo.

E-mail: gestiondelcomportamiento@gmail.com

En Facebook /Jorge Everardo Aguilar Morales

[/direcciondepersonal](#)

Tel Cel. 9515485088

Correspondencia a: Bogotá 708, Col. Linda Vista, Delegación Gustavo A. Madero

07300 Ciudad de México

marker

marker