



**UNIVERSIDAD DEL SURESTE
LICENCIATURA EN MEDICINA VETERINARIA Y
ZOOTECNIA**

CAPITAL HUMANO

**CATEDRATICO: JUAN JESUS
AGUSTIN GUZMAN**

**ALUMNA: RAQUEL VIRGINIA
RIZO ESCALANTE**

UNIDAD II

2 PARCIAL

12/06/2021

UNIDAD II

2.3 Etapas del análisis de puesto Recolección de los datos sobre los cargos mediante el (los) método (s) de análisis elegido(s). - Selección de los datos obtenidos. - Redacción previsional del análisis, hecha por el analista de cargos. - Presentación de la redacción previsional al supervisor inmediato, para que la rectifique o ratifique.

2.3.1. Etapa de planeación Cuantificar las necesidades de nuevos puestos. Preparar las fuentes de reclutamiento internas o externas. Diseñar los sistemas idóneos de selección de dicho personal. Establecer los planes de formación y desarrollo de los nuevos puestos

2.3.2. Etapa de preparación El proceso de planeación del capital humanos tiende a seguir un modelo congruente que comprende: objetivos organizacionales, pronósticos, planes y programas, evaluación. La

Planeación Estratégica del Capital Humano permite a una organización ser proactiva en vez de reactiva en la formulación de su futuro

2.3.3. Etapa de ejecución

ORGANIZAR, los medios humanos y materiales del proyecto para poder asignar los recursos adecuados a cada tarea

CONTROLAR, para asegurar la adecuada ejecución y el control del riesgo.

CONCLUIR, para obtener la aceptación y hacer la entrega del producto o servicio

2.4. Modelos análisis de puestos

UNIDAD II MODELO CLASICO: El **modelo** clásico de diseño de puestos pretendía proyectarlos de acuerdo con la lógica siguiente, segmentar y fragmentar los **puestos en** tareas sencillas, repetitivas y de fácil capacitación. ...

MODELO HUMANISTA: ...

MODELO SITUACIONAL: ...

METODOS DE EVALUACION DE PUESTO:

2.4.1. Modelo tradicional

El modelo tradicional enfocaba la gestión en la búsqueda de la rutinabilidad y el control, en cambio un modelo de gestión por competencias entiende al capital humano como un sujeto que posee cualidades y habilidades que pueden ser desarrolladas y utilizadas en la consecución de los objetivos organizacionales, a su vez

2.4.2. Modelo humanista

El enfoque humanista se centra en el desarrollo integral de los estudiantes, por lo que es determinante la calidad de los procesos de enseñanza y cómo se incorpora el desarrollo personal y social de los estudiantes con énfasis en el progreso de las habilidades socioemocionales