



**UNIVERSIDAD DEL SUR
CAMPUS OCOSINGO**

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

**ASIGNATURA:
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

UNIDAD III Y IV
- RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
- CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

**DOCENTE:
MTRA. SANDRA DANIELA GUILLÉN PULIDO**

**ALUMNO:
ERICK DE JESÚS GONZÁLEZ CRUZ**

MAPA CONCEPTUAL

13 DE NOVIEMBRE DE 2021

UNIDAD III

RECLUTAMIENTO Y SELECCION

RECLUTAMIENTO

Consiste en un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.

PROCESO

INTERNO

se trata de cubrir la vacante mediante la reubicación de los colaboradores de la siguiente manera:
• Transferidos
• Transferidos con promoción
• Ascendidos
Se debe tomar en cuenta
-Colocación de avisos de vacantes de empleo en los murales, tableros y boletines de la empresa.
-Revisión de los registros de personal o bancos de habilidades de los empleados.
-Revisión de los resultados de las evaluaciones de desempeño.
-Revisión de los resultados de las evaluaciones de desempeño.

VENTAJAS
-Es una gran fuente de motivación
-Es más conveniente para la empresa
-Es más económico
-Es más rápido
-Desarrolla una sana competencia

DESVENTAJAS
-Limita a la empresa en cuanto al talento disponible.
-Pérdida de autoridad.
-Dar un ascenso sólo por motivos

EXTERNO

las fuentes de reclutamiento externo:
*Candidatos espontáneos.
*Recomendaciones de los empleados de la empresa.
*Anuncios de prensa.
-Indicar el título de la posición y el área
-No mencionar la edad o decir "Preferiblemente"
-Detallar requerimientos en: (Experiencia, habilidades y conocimientos, educación o formación)
-Enviar hoja de vida a correo electrónico, fax o apartado postal (no indicar dirección física de la empresa)
-Establecer fecha límite para enviar hoja de vida.
*Agencias de empleos tradicionales / agencias de empleo online.
•Compañías de identificación de nivel ejecutivo o empresas de cazadores de cabeza (Llamados así por la traducción del inglés manhunter)

VENTAJAS
-Enriquece la empresa con ideas nuevas y experiencias.
-Aprovechar inversiones en capacitación y desarrollo efectuadas por otras empresas o por los candidatos.

VENTAJAS
-Es más costoso
-Es menos seguro
-Frustración del personal interno que considera que se ha preferido alguien de afuera que no conoce la cultura de la empresa y que se ha pasado por encima de ellos.

SELECCION

Consiste en un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.

PROCESO

- 1. Entrevista preliminar
En esta etapa, el entrevistador hace algunas preguntas directas. El objetivo básico de la selección preliminar es eliminar a aquellos aspirantes que obviamente no reúnan los requisitos para el puesto.
2. Revisión de solicitudes de empleo
El empleador evalúa entonces la solicitud para ver si existe una correspondencia aparente entre el individuo y el puesto de trabajo. Una solicitud de empleo bien diseñada y administrada adecuadamente será de gran utilidad, ya que se incluye información esencial y se presenta en un formato estandarizado.
3. Revisión de currículos
Un currículum es un resumen dirigido a metas que describe la experiencia, formación académica y capacitación de un individuo; es un documento que se redacta para utilizarse en un proceso de selección de personal.
4. Pruebas de selección
Estas pruebas evalúan factores tales como aptitudes, personalidad, habilidades y motivación de los empleados 57 potenciales, y permiten a los administradores elegir candidatos de acuerdo con la manera en la que éstos se ajustarán dentro de los puestos vacantes y la cultura corporativa.

PRUEBAS DE SELECCION

La investigación indica que las pruebas personalizadas constituyen un medio confiable y exacto de predecir el desempeño en un puesto de trabajo.
TIPOS:
-Las pruebas de aptitudes cognitivas son aquellas que determinan las habilidades generales de razonamiento, memorización, vocabulario y fluidez verbal, así como las habilidades numéricas.
-Las pruebas de habilidades psicomotrices son aquellas que miden la fuerza, la coordinación y la destreza.
-Las pruebas de conocimiento del puesto son aquellas que miden los conocimientos de un candidato en relación con los deberes del puesto que pretende ocupar.
-Las pruebas de muestras de trabajo son aquellas que requieren que un candidato ejecute una tarea o un conjunto de tareas que son representativas de un puesto.
-Las pruebas de interés vocacional son aquellas que indican la ocupación en la cual una persona está más interesada y en la que probablemente se sentirá más satisfecha.
-Las pruebas de personalidad son medidas de rasgos, temperamentos o disposiciones reportadas por el propio individuo.
-Las pruebas genéticas se aplican para identificar la predisposición a enfermedades hereditarias, incluyendo el cáncer, las enfermedades cardíacas, los trastornos neurológicos y las enfermedades congénitas.

UNIDAD IV

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

administrar oportunidades para mejorar sus habilidades, capacitándolos para ampliar sus responsabilidades, mejorando su desempeño fortalece y estimula su confianza elemento que incentiva a dar lo mejor de sí para el logro de sus objetivos y por ende los de la organización.

CAPACITACIÓN

La capacitación es el conjunto de actividades tendientes a transmitir conocimientos, desarrollar habilidades integrando a los Recursos humanos a los diferentes procesos de la organización.
Busca adaptar a la persona a una determinada empresa, perfeccionar sus capacidades técnicas con el objetivo de obtener resultados de calidad en su rendimiento presente y futuro.

DESARROLLO

Se refiere a 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.

SELECCIÓN DE INSTRUCTORES

La capacitación y adiestramiento se realiza para preparar al personal a que desarrolle bien su trabajo.
La principal responsabilidad del instructor es asegurar que las personas puedan hacer bien el trabajo para el cual se les capacita y adiestra.
El papel del instructor es el de ser capaz de enseñar.
métodos: redactar los objetivos de la lección (ser un facilitador del aprendizaje y otros roles en el proceso del aprendizaje), como delinear y escribir temas guías, debe poder diseñar y a menudo hacer sus propias ayudas didácticas, así como motivar a los participantes con su ejemplo.

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, necesitan una guía de apoyo que les ayude a alcanzar sus metas para realizarse tanto en su carrera personal como en la profesional.
La planeación de carrera es un proceso individual deliberado que ayuda a identificar oportunidades, opciones y consecuencias.
Para que pueda existir un desarrollo de carrera dentro de las organizaciones, se debe ayudar a los colaboradores a planear su carrera o vida laboral con un significado importante dentro de la organización.
el proceso de una planeación de carrera consiste en: una autoevaluación periódica y

DEBEN DETERMINARSE CON:

Análisis organizacional

Se debe estudiar la misión estratégica de la empresa, sus metas y sus planes corporativos, junto con los resultados de la planeación estratégica de recursos humanos.

Análisis de tareas

se concentra en las tareas que se requieren para lograr los objetivos de la empresa. Las descripciones de puestos son importantes fuentes de datos para este nivel de análisis

Análisis de las personas

La determinación de las necesidades individuales de capacitación es el nivel final. Las preguntas relevantes son: "¿quién necesita capacitación?" y "¿qué tipo de conocimientos, destrezas y habilidades necesitan los empleados?". Las evaluaciones del desempeño y las entrevistas o encuestas de supervisores y de los titulares de los puestos son útiles en este nivel.



**UNIVERSIDAD DEL SUR
CAMPUS OCOSINGO**

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

**ASIGNATURA:
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

UNIDAD V Y VI
- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
- ADMINISTRACIÓN DE COMPENSACIONES

**DOCENTE:
MTRA. SANDRA DANIELA GUILLÉN PULIDO**

**ALUMNO:
ERICK DE JESÚS GONZÁLEZ CRUZ**

CUADRO SINOPTICO

19 DE NOVIEMBRE DE 2021

**UNIDAD V
EVALUACIÓN
DEL
DESEMPEÑO**

es una técnica de gestión de recursos humanos que permite determinar la actuación de cada una de las personas que estén involucradas en dicho sistema, en relación a una serie de factores establecidos de antemano y en consecuencia su aportación a la consecución de los objetivos individuales, departamentales y globales de la organización.

proceso riguroso que posibilita una adecuada gestión de recursos humanos mediante la obtención de información de la contribución que ha realizado cada empleado en un periodo de tiempo determinado a la consecución de los objetivos de la organización

Importancia

) Administrativas: en que la atención está puesta en la posibilidad de fundar sobre bases más objetivas y justas toda una serie de medidas administrativas (ascensos, aument favoreciendo así su comprensión y aceptación por parte del personal

De mejora: en que la atención está puesta en la posibilidad tanto de desarrollar la capacidad de los empleados y de corregir sus faltas, como de estimularlos a perfeccionarse y a superar sus defectos a través de un conocimiento objetivo de sus cualidades y de sus puntos débiles.

Principios

- estar unida al desarrollo de las personas en la organización
- Sus parámetros deben estar fundamentados en información relevante del puesto de trabajo
- Los objetivos del sistema de evaluación del desempeño deben definirse claramente
- El sistema de e.d. requiere el compromiso y participación activa de todos los trabajadores
- El papel de juez del supervisor-evaluador debe considerarse la base para aconsejar mejoras

Fases

- 1.-Diseño:** se pueden identificar necesidades de mejora y facilitar información al evaluado sobre lo que se espera de él. Los objetivos de apoyo, se alcanzan ya que la evaluación se convierte en un mecanismo de motivación además de facilitar la comunicación entre evaluador y evaluado.
- 2.-Implantación:** se determinan aspectos tales como el plan de comunicación a los implicados y el diseño del programa de capacitación para facilitar la tarea de los evaluadores, constituyendo las bases para el éxito del programa de evaluación de desempeño.
- 3.-** Para obtener el máximo provecho del sistema no deben descuidarse los aspectos logísticos del proceso, tales como el envío de cuestionarios, convocatorias, comunicación de fechas, etc.
- 4.-** El objetivo de esta fase es el mantenimiento y actualización del sistema para que se mantenga fiel a los objetivos definidos por la organización, como así también, la introducción de mejoras a través del aporte de los involucrados en el proceso

Méodos

BASADOS EN CARACTERÍSTICAS: Escalas gráficas de calificación: Este método permite evaluar a los empleados mediante factores de evaluación previamente definidos y graduados. El evaluador indica en una escala en qué grado el evaluado posee determinada característica -Escalas gráficas continuas; -Escalas gráficas semicontinuas; -Escalas gráficas discontinuas.
Elección forzada: Este método consiste en evaluar el desempeño de los individuos mediante frases descriptivas de alternativas de tipos de desempeño individual. En cada bloque o conjunto compuesto de dos, cuatro o más frases, el evaluador debe elegir por fuerza sólo una o dos, las que más se apliquen al desempeño del empleado evaluado.
Método de formas narrativas: Este método requiere que el evaluador prepare un ensayo que describa al empleado que evalúa con la mayor precisión posible. Presenta una excelente oportunidad para que el jefe exprese su opinión sobre el desempeño de un empleado.

**UNIDAD VI
ADMINISTRACIÓN
DE
COMPENSACIONES**

todo lo que las personas reciben a cambio de su trabajo, como empleados de una empresa.

Objetivos

Equidad interna: es el equilibrio que la persona percibe entre sus aportaciones a los fines de la empresa y lo que considera una compensación justa a esas aportaciones, en comparación con lo que aportan y reciben las personas que trabajan a su alrededor.
Competitividad externa: las organizaciones necesitan decidir un nivel de pago que les permita atraer, motivar y conservar al personal calificado que requieren para obtener los resultados que se plantean en sus estrategias de negocio.
Valuación de los puestos: es un proceso que permite valorar la importancia relativa de los puestos en la misión, fines y resultados de la empresa.

Tasa salarial

El sueldo base o salario de valoración, es la cantidad fija que percibe un empleado regularmente, ya sea en forma de salario mensual (por ejemplo, mediante pagos semanales o mensuales) o en forma de retribución por horas.
Pasos para diseñar una estructura salarial:
Evaluar y clasificar los cargos en la empresa; Identificar y delimitar el perfil de cada cargo; Identificar las características cuantitativas y cualitativas de cada cargo; Definir las prestaciones de cada bloque de puestos y unificarlas en caso que tengan diferencias; Determinar las prestaciones adicionales que puede otorgar la empresa; Reglamentación y transparencia; Comunicar el paquete de prestaciones

Planes de incentivos individuales y grupales

Los programas de incentivos dependen de cada institución y abarca los aspectos financieros y no financieros, directos e indirectos de la remuneración, que buscan motivar al trabajador para que continúe aportando su máxima eficiencia a la empresa.
el objetivo de los programas de incentivos es crear un sistema de recompensas equitativas para la organización y los trabajadores, para su implementación.
De este modo, los sistemas de reconocimientos y recompensas que se otorgan al personal de una empresa pública o privada permiten que se premie las conductas positivas en los miembros de una organización.

Utilidades

La participación en las utilidades establece una relación entre el desempeño de la organización y la distribución de las ganancias entre los empleados. Las organizaciones que adaptan planes de participación tienden a compartir más información de carácter financiero con sus empleados y son muchos los indicadores que apuntan a un mayor desarrollo del sistema