



PASIÓN POR EDUCAR

**Nombre del alumno:** Alejandra Michel Diaz Morales.

**Nombre del profesor:** Mariela Verenice Sánchez  
Santiago.

**Trabajo:** Mapa Conceptual.

**Materia:** Capital Humano.

**Grado:** 3<sup>o</sup> cuatrimestre.

**Grupo:** Administración de Empresas.

# PROCESO DE DOTACION PERSONAL UNIDAD III

## EL RECLUTAMIENTO

### ACTIVIDADES BASICAS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

- investigar y analizar el mercado de personal.
- aplicar tecnicas de reclutamiento y elegir fuentes.
- otorgar prioridad al reclutamiento interno.
- estudiar y analizar el puesto solicitado.

### TIPOS DE RECLUTAMIENTO

INTERNO: cuando la vacante se cubre por los mismos empleados.

EXTERNO: esta constituido por candidatos de fuera.

### PROCESO DE RECLUTAMIENTO

Es el conjunto de etapas cuyo objetivo es reclutar y seleccionar el personal idóneo etapas:

Definición del perfil postúlate.

búsqueda, reclutamiento y convocatoria

Evaluación.

Selección y contratación.

Inducción y capacitación.

### FUENTES Y MEDIOS DE RECLUTAMIENTO

Fuentes internas.

Aplicaciones directas y recomendaciones.

Anuncios en periódicos.

Agencias de empleo.

Universidades.

Reclutamiento electrónico.

### COSTO DE RECLUTAMIENTO

Para calcular el costo es necesario considerar las variables asociados al reclutamiento los tiempos invertidos.

El impacto sobre los resultados.

Los costos del reclutamiento son tangibles y se obtienen del calculo de la inversión realizada.

### HOJA DE SOLICITUD Y CURRICULUM VITAE

Solicitud de empleo: es un curriculum estructurado en el cual las empresas plantean los campos a complementar con ello persiguen recoger la misma información de todos los candidato y que estos no olviden ningún aspecto significativo.

C.V. resumen escrito y ordenado del historial académico y laboral del candidato.

# PROCESO DE DOTACION PERSONAL UNIDAD III

## LA SELECCION

El empleador debe realizar un procedimiento de selección que le permita recibir la mayor cantidad de postulantes para elegir al que mejor se adecue a los requerimientos del puesto.

### OBJETIVO

Elegir a los candidatos que presenten las cualidades y experiencia profesional mas apropiadas para el desempeño del cargo solicitado.

### ASPECTOS LEGALES

#### LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- Artículo 3
- artículo 4
- Artículo 7
- Artículo 12
- Artículo 13
- Artículo 14
- Artículo 20
- Artículo 21
- Artículo 24
- Artículo 25
- Artículo 26
- Artículo 27
- Artículo 31

### PROCESO DE SELECCION

Secuencias de pasos a realizar con la finalidad de obtener a la persona que reúna los requisitos necesarios para ocupar el puesto.

Proceso de selección de personal.

#### ANALISIS DE SOLICITUDES

- Entrevista preliminar
- Entrevista de selección
- Pruebas psicológicas
- Test
- Pruebas de trabajo
- Examen medico
- Entrevista final

### AFILIACION A LAS DIFERENTES INSTITUCIONES

Una entrevista es un procedimiento diseñado para obtener información de una persona a través de respuestas orales .

#### TRES DE LAS MAS DESTACADAS INSTITUCIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL SON:

- Imss
- Infonavit
- Instituto de seguridad social y servicio social de los trabajadores (issste).

### LAS PRUEBAS

Las pruebas psicométricas son instrumentos que ayudan a elegir al personal mas adecuado para cubrir la vacante.

Fueron estructuradas en estados unidos ene el año 1870.

El test mas conocido es el cleaver, el cual se realiza bajo cronometro la finalidad es conocer la paciencia de la persona.

### EXAMEN MÉDICO

Se utiliza para conocer si el candidato posee la capacidad física para desempeñar un trabajo.

En ocasiones el resultado de un examen medico, condiciona el ingreso de una persona ya que no podrá ingresar asta que solucione aquellos problemas que fueron detectados en dico examen

# PROCESO DE DOTACION PERSONAL UNIDAD III

## LA CONTRATACIÓN

El resultado final se traduce en el nuevo personal contratado, un buen empleado constituye la mejor prueba de que el proceso de selección se llevo a cabo en forma adecuada.

### TIPOS DE CONTRATOS

- Por tiempo indefinido.
- Por tiempo definido.
- Para una obra especifica.

### ASPECTOS LEGALES

- Edad.
- Posible embarazo.
- Tiempo que laboro en trabajos anteriores.
- Motivo por el cual termino la relación de trabajo.
- Nombre de las empresas en las que trabajo.
- a cuanto asciende sus gastos mensuales.
- Carta de antecedentes no penales.

### EL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato es un convenio que dos o mas partes establecen para determinar los derechos y obligaciones.

Regula la relación laboral entre los empleadores y los trabajadores, el trabajador realiza ciertas tareas y el empleador paga por dichas tareas.

Los contratos pueden ser:

- Individuales
- Colectivos

### AFILIACION A LAS DIFERENTES INSTITUCIONES

Una entrevista es un procedimiento diseñado para obtener información de una persona a través de respuestas orales .

### TRES DE LAS MAS DESTACADAS INSTITUCIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL SON:

- Imss
- Infonavit
- Instituto de seguridad social y servicio social de los trabajadores (issste).

### REGISTROS

Representa un objeto único de datos implícitamente estructuradas en una tabla.

Es un conjunto de campos que contienen datos que pertenecen a una misma repeticion de entidad.

# CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO UNIDAD IV

## ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y DESARROLLO

Capacitación es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo.

A través de la capacitación y el desarrollo, las organizaciones hacen frente a sus necesidades presentes y futuras utilizando mejor su potencial humano, el cual, a su vez, recibe la motivación para lograr una colaboración más eficiente, que naturalmente busca traducirse en incrementos de la productividad.

El propósito del entrenamiento es proporcionar a directivos, gerentes y supervisores y las técnicas necesarias para dirigir y motivar a los subordinados, a fin de que éstos satisfagan sus necesidades y expectativas.

## ASPECTOS LEGALES

reforma constitucional del artículo 123 en su fracción XIII, en la que consigna como obligación de las empresas capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

### CLASIFICACIÓN

#### ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL FRACCION XIII

Obligación de los patrones capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

#### ARTICULO 3. LEY FEDERAL DE TRABAJO

Es de interés social promover vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

#### ARTICULO 7

El patrón y sus trabajadores extranjeros tiene la obligación solidaria de capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad en se trate.

#### ARTICULO. 132 FRACCION XI y XXVIII

El patrón tiene como obligación proporcionar la capacitación y adiestramiento a sus trabajadores y participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deben formarse en cada centro de trabajo.

### LEY FEDERAL DEL TRABAJO CAPITULO III BIS

#### ARTICULOS DENTRO DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

- Artículo 153-A
- Artículo 153-B
- Artículo 153-C
- Artículo 153-D
- Artículo 153-E
- Artículo 153-F
- Artículo 153-G
- Artículo 153-H
- Artículo 153-I
- Artículo 153-J
- Artículo 153-K

## DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION Y DESARROLLO

La detección de Necesidades de Capacitación o el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, es el proceso orientado a la estructuración y desarrollo, de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, con la finalidad de contribuir en el logro de los objetivos corporativos y personales.

### LAS DNC PERMITIRAN:

- Corregir problemas en la organización.
- Reencaminar desviaciones en la productividad.
- Impactos actuales o previsión de futuros por cambios culturales, en Políticas, Métodos o Técnicas ante la reducción o incremento del personal.
- Frente a cambios de funciones o de puestos en situaciones emergentes o como parte de un Plan de Carrera.

### TÉCNICAS PARA DETECTAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

- Encuesta
- Entrevista
- Observación
- Consultores externos

### LOS INSTRUMENTOS MAS USUALES SON:

- Cuestionario
- Descripción y perfil del puesto
- Evaluación de desempeño

### BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN

- Mejora del conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- Mejora la relación jefes-subordinados.
- Es un poderoso auxiliar para la conversión y adopción de políticas.
- Etc.

## METODOS Y TECNICAS DE CAPACITACION Y DESARROLLO

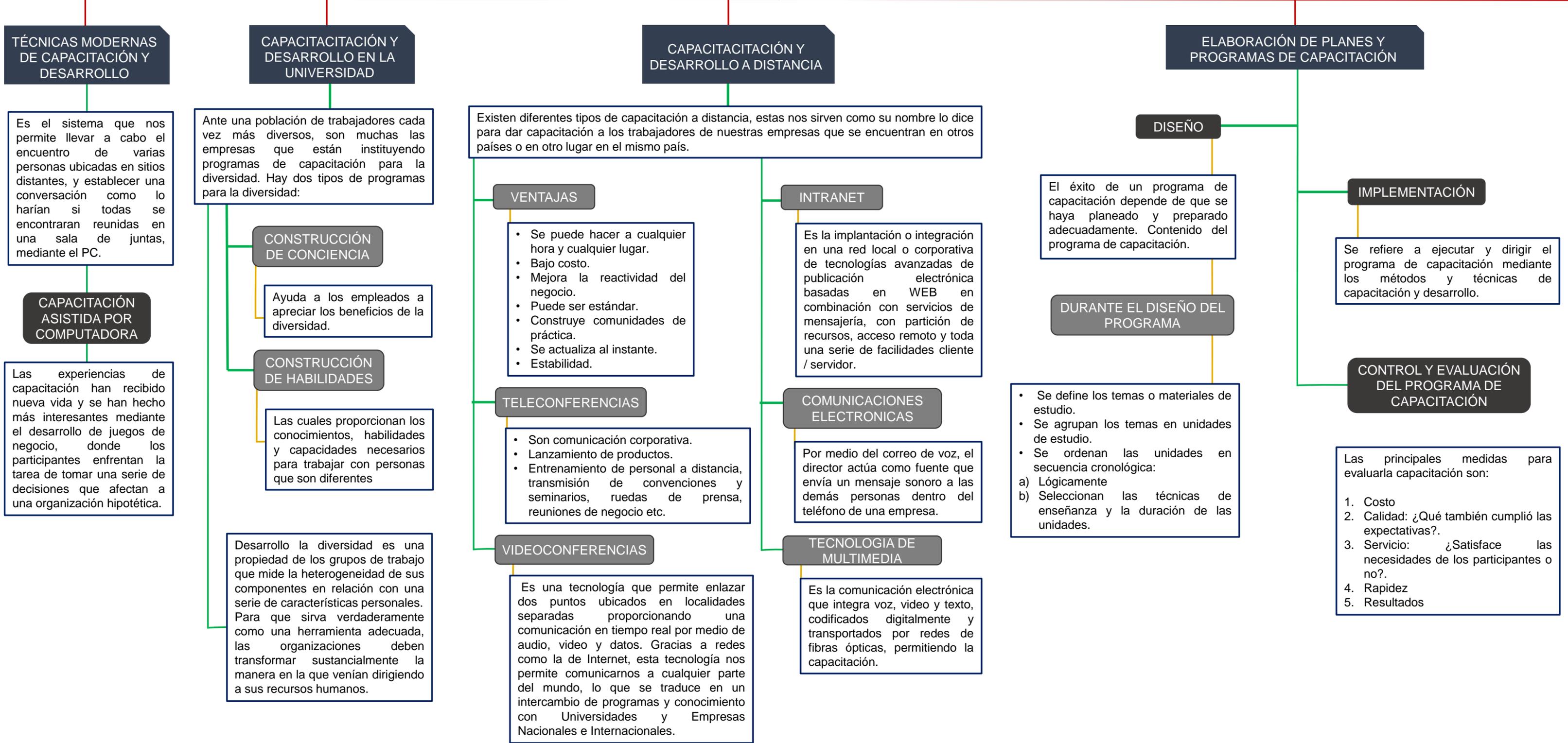
### TÉCNICAS

1. Lectura.
2. Instrucción programada.
3. Capacitación en clase.
4. Capacitación por computadora (CBT).
5. Capacitación en el puesto.
6. Instrucción capacitada.

### METODOS

1. La rotación de puestos.
2. Puestos de asesoría.
3. Aprendizaje práctico.
4. Asignación de comisiones.
5. Participación en cursos y seminarios externos.
6. Ejercicios de simulación.
7. Capacitación fuera de la empresa.
8. Centros internos de desarrollo.
9. El Coaching.
10. Capacitación de aprendices.
11. Representación de papeles.
12. Elaboración de modelos de comportamientos.

# CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO UNIDAD IV



# CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO

## UNIDAD IV

### RELACIONES LABORALES

Se conoce como relaciones laborales al vínculo que se establece entre dos o más personas en el ámbito laboral o del trabajo. Las relaciones laborales son aquellas que se generan entre aquel que ofrece su fuerza de trabajo (ya sea física o mental) y aquel que ofrece el capital o los medios de producción para que la primera persona realice la tarea (un ejemplo de esto sería el empleado de una oficina y el dueño o jefe que le otorga el espacio laboral más todos los recursos necesarios para llevar a cabo la tarea).

#### CONTRATO DE TRABAJO O CONTRATO LABORAL

son las normas que regulan la relación laboral. El contrato de trabajo tiene un contenido mínimo obligatorio establecido en todo lo mencionado anteriormente, entre los que se destacan el derecho laboral y leyes laborales.

#### EL SALARIO

El salario o remuneración es uno de los elementos importantes en el mantenimiento de una relación de trabajo armónica. La mayoría de los conflictos y usualmente las cuestiones más controvertidas, están relacionadas con el salario. El salario es la plusvalía del esfuerzo físico o mental que contribuye en el proceso productivo a obtener un bien de uso o brindar un servicio.

#### RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS

Las relaciones laborales individuales son las que establece un trabajador aislado directamente con su empleador o su representante. En la relación laboral individual, el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador.

Cuando hablamos de relaciones colectivas de trabajo estamos hablando de acciones y derechos que corresponden a todos los trabajadores por el hecho de serlo. Cuando la representación es sindical esta se vincula por medio de las secciones sindicales y de los delegados sindicales.

#### NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIALOGO SOCIAL ENTRE PERSONAS

Una de las manifestaciones más importantes de las relaciones laborales son las que se realizan de manera colectiva, es decir entre los sindicatos y las empresas o las organizaciones de empleadores. Eventualmente en esas relaciones puede intervenir el Estado.

Las relaciones entre organizaciones de empleadores y trabajadores, entre sí o con el Estado, se denomina diálogo social y está fundado en el principio del tripartismo, es decir que las cuestiones relacionadas con el empleo deben ser resueltas por las tres partes principales en las relaciones laborales: Estado, capital y trabajo.

#### RECURSO HUMANOS Y RELACIONES LABORALES.

Las empresas suelen denominar con el término «recursos humanos» a las cuestiones relacionadas con el manejo del personal. Al ser definidos como «recursos», los trabajadores son asimilados a otro tipo de «recursos», como los «recursos financieros», o los «recursos materiales» (materia prima, maquinaria, entre otros).

#### RELACIONES INTERNACIONALES DE TRABAJO

Las relaciones internacionales de trabajo existen desde principios del siglo XX cuando se conformó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, como ámbito para canalizar las relaciones entre los estados y las organizaciones de trabajadores y empleadores. Los acuerdos alcanzados en la OIT suelen tomar forma como convenios internacionales de trabajo que siguen los mismos principios que los tratados.

## BIBLIOGRAFÍA

- ◆ Libro (305). LC-LAE305. Lugar de publicación: UDS Capital humano.