



PASIÓN POR EDUCAR

Nombre del alumno: Amayrani Lisbeth López Ancheita.

Nombre del profesor: Mariela Verenice Sánchez
Santiago.

Trabajo: Mapa Conceptual.

Materia: Capital Humano.

Grado: 3^o cuatrimestre.

Grupo: Administración de Empresas.

PROCESO DE DOTACION PERSONAL UNIDAD III

EL RECLUTAMIENTO

Conjunto de actividades que tiene como finalidad atraer candidatos y que reúnen los requisitos para ocupar un puesto dentro de una organización.

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

TÉCNICAS MODERNAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Es el sistema que nos permite llevar a cabo el encuentro de varias personas ubicadas en sitios distantes, y establecer una conversación como lo harían si todas se encontraran reunidas en una sala de juntas, mediante el PC.

CAPACITACIÓN ASISTIDA POR COMPUTADORA

Las experiencias de capacitación han recibido nueva vida y se han hecho más interesantes mediante el desarrollo de juegos de negocio, donde los participantes enfrentan la tarea de tomar una serie de decisiones que afectan a una organización hipotética.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO EN LA UNIVERSIDAD

Ante una población de trabajadores cada vez más diversos, son muchas las empresas que están instituyendo programas de capacitación para la diversidad. Hay dos tipos de programas para la diversidad:

CONSTRUCCIÓN DE CONCIENCIA

Ayuda a los empleados a apreciar los beneficios de la diversidad.

CONSTRUCCIÓN DE HABILIDADES

Las cuales proporcionan los conocimientos, habilidades y capacidades necesarios para trabajar con personas que son diferentes

Desarrollo la diversidad es una propiedad de los grupos de trabajo que mide la heterogeneidad de sus componentes en relación con una serie de características personales. Para que sirva verdaderamente como una herramienta adecuada, las organizaciones deben transformar sustancialmente la manera en la que venían dirigiendo a sus recursos humanos.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO A DISTANCIA

Existen diferentes tipos de capacitación a distancia, estas nos sirven como su nombre lo dice para dar capacitación a los trabajadores de nuestras empresas que se encuentran en otros países o en otro lugar en el mismo país.

VENTAJAS

- Se puede hacer a cualquier hora y cualquier lugar.
- Bajo costo.
- Mejora la reactividad del negocio.
- Puede ser estándar.
- Construye comunidades de práctica.
- Se actualiza al instante.
- Estabilidad.

TELECONFERENCIAS

- Son comunicación corporativa.
- Lanzamiento de productos.
- Entrenamiento de personal a distancia, transmisión de convenciones y seminarios, ruedas de prensa, reuniones de negocio etc.

VIDEOCONFERENCIAS

Es una tecnología que permite enlazar dos puntos ubicados en localidades separadas proporcionando una comunicación en tiempo real por medio de audio, video y datos. Gracias a redes como la de Internet, esta tecnología nos permite comunicarnos a cualquier parte del mundo, lo que se traduce en un intercambio de programas y conocimiento con Universidades y Empresas Nacionales e Internacionales.

INTRANET

Es la implantación o integración en una red local o corporativa de tecnologías avanzadas de publicación electrónica basadas en WEB en combinación con servicios de mensajería, con partición de recursos, acceso remoto y toda una serie de facilidades cliente / servidor.

COMUNICACIONES ELECTRONICAS

Por medio del correo de voz, el director actúa como fuente que envía un mensaje sonoro a las demás personas dentro del teléfono de una empresa.

TECNOLOGIA DE MULTIMEDIA

Es la comunicación electrónica que integra voz, video y texto, codificados digitalmente y transportados por redes de fibras ópticas, permitiendo la capacitación.

ELABORACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

DISEÑO

El éxito de un programa de capacitación depende de que se haya planeado y preparado adecuadamente. Contenido del programa de capacitación.

DURANTE EL DISEÑO DEL PROGRAMA

- Se define los temas o materiales de estudio.
- Se agrupan los temas en unidades de estudio.
- Se ordenan las unidades en secuencia cronológica:
 - a) Lógicamente
 - b) Seleccionan las técnicas de enseñanza y la duración de las unidades.

IMPLEMENTACIÓN

Se refiere a ejecutar y dirigir el programa de capacitación mediante los métodos y técnicas de capacitación y desarrollo.

CONTROL Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Las principales medidas para evaluarla capacitación son:

1. Costo
2. Calidad: ¿Qué también cumplió las expectativas?.
3. Servicio: ¿Satisface las necesidades de los participantes o no?.
4. Rapidez
5. Resultados

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.