



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

ALUMNO: JAIRO ALFONSO BULNES ARGUETA

MATERIA: CAPITAL HUMANO

**PROFESOR (A): DARLING DOLLI GUZMAN
SANCHEZ**

**LIC. ADMINISTRACION Y ESTRATEGIA DE
NEGOCIOS**

CUATRIMESTRE: 5TO CUATRIMESTRE

MATRICULA: 409421752

CEL. 919-132-4779

CORREO: alfobul05@gmail.com

Análisis y descripción de puestos

Es un procedimiento a través del cual se determinan las funciones, responsabilidades y obligaciones de los puestos de trabajo. Se iguala al método básico para el diseño o mejora del contenido de los puestos y un mejor funcionamiento de los recursos humanos en una empresa.



Análisis de puestos

Se trata de investigar el trabajo que se va a ofertar. El objetivo es conocer las habilidades necesarias para un buen desempeño de dicho puesto y establecer todos los criterios necesarios para seleccionar al profesional adecuado



Función

Propósito o tarea que es atribuida a cada puesto. Ordenar sus procesos de reclutamiento, operación, capacitación y planeación



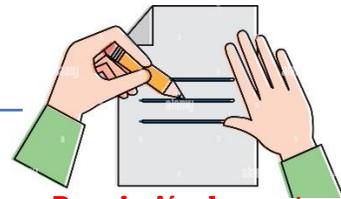
Etapas de ejecución

Propósito o tarea que es atribuida a cada puesto. Ordenar sus procesos de reclutamiento, operación, capacitación y planeación



Etapas de análisis de puestos

Planificación del análisis de puestos,
Preparación y comunicación al personal,
Conducción del análisis de puestos,
Desarrollo de las descripciones de cargos, y
Mantenimiento y actualización de las descripciones



Descripción de puesto

Documento que proporciona información, su descripción es un proceso que consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que lo conforman y que hay que cumplir y lo hacen distinto a todos los demás puestos que existen en la organización.



Cargo o puesto

Unidad de organización que conlleva un grupo de deberes y responsabilidades que se constituyen en una designación de trabajo con el puesto



Descripción analítica

Es la etapa preliminar del procesamiento de datos que crea un resumen de los datos históricos para proporcionar información útil y preparar los datos para su posterior análisis.



Modelo Humanista

Un modelo Humanista, se encuentra enmarcado en la psicología cultural, la cual se basa en el principio de la significación, es decir, que la cultura y la mente son inseparables para entender los procesos de formación y las características psicológicas de las personas

Proceso de dotación personal

debe considerar los funcionarios y las competencias que poseen y valorarlas respecto de las necesidades futuras, a efecto de satisfacerlas de manera efectiva y eficiente, garantizando que cada puesto de trabajo esté ocupado por la persona idónea para ejercerlo



Reclutamiento

es un conjunto de actividades cuya finalidad es atraer candidatos debidamente calificados y que reúnan los requisitos para ocupar puestos dentro de la organización. La dotación de personal es un proceso a través del cual una organización se asegura de tener, de forma continua, el número adecuado de empleados con las habilidades



Fuentes de reclutamiento

Para reclutar personal, existen diferentes fuentes, estos son los sitios en los que el área de recursos humanos puede encontrar los talentos que necesita para los puestos disponibles. Aquellas se clasifican en fuentes internas, fuentes externas y fuentes mixtas



Solicitud de empleo

Las hojas de solicitud podrían haberse incluido en el punto anterior como otro tipo de currículum vitae y el el currículum vitae es un resumen escrito y ordenado del historial académico y laboral de una persona.



Aspectos legales

Indica hacen referencia a elementos normativos, jurídicos o legales. Básicamente, son los trámites o procesos que se deben realizar para obtener los permisos o documentos necesarios para la operación de la empresa.



Las pruebas psicométricas

Son instrumentos que ayudan a elegir al personal más adecuado para cubrir la vacante de alguna empresa u organización. Se basan en una serie de preguntas que buscan focalizar las fortalezas y debilidades del postulante



El proceso

El proceso de reclutamiento y selección de personal es un conjunto de etapas o pasos que tienen como objetivo el reclutar y seleccionar al personal más idóneo para un puesto de trabajo en una empresa



Costo del reclutamiento

Los costos del reclutamiento son tangibles y se obtienen del cálculo de la inversión realizada por la organización en las estrategias elegidas en determinado periodo de tiempo



Selección

Una contratación, el empleador debe realizar un procedimiento de selección que le permita recibir la mayor cantidad de postulantes posible para elegir el que mejor se adecúe a los requerimientos del puesto.



La entrevista y sus fases

Es un procedimiento diseñado para obtener información de una persona a través de respuestas orales.



Examen medico

a para conocer si el candidato posee la capacidad física para desempeñar su trabajo sin consecuencias negativas para él o para las personas que lo rodean