



**Mi Universidad**

## **Infografía**

*Nombre del Alumno: Elías Hernández de los Santos.*

*Nombre del tema: Análisis y Descripción de Puesto / Proceso de Dotación Personal.*

*Parcial : I*

*Nombre de la Materia: Capital Humano*

*Nombre del profesor(a): Darling Dolli Guzmán.*

*Nombre de la Licenciatura: Administración y Estrategias de Negocios.*

*Cuatrimestre: 5to.*

*Fecha de entrega: 13/02/23*

# ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

## MÉTODOS DE ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS



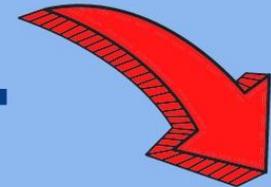
La descripción consiste en enunciar las responsabilidades que conforman el puesto, así como sus métodos y objetivos.

Después de la descripción sigue el análisis que se centra en cuatro requisitos

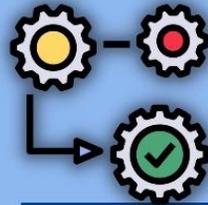
- Intelectuales.
- Físicos.
- Responsabilidad que adquiere.
- Condiciones de trabajo.

Métodos para la descripción y el análisis de puestos

- Observación directa.
- Cuestionario.
- Entrevista directa.
- Métodos mixtos.



ETAPA DE EJECUCIÓN



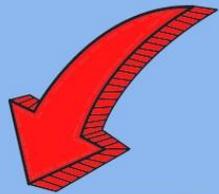
ETAPA DE PREPARACIÓN



ETAPA DE PLANEACIÓN



ETAPAS DEL ANÁLISIS DE PUESTO



MODELOS DEL ANÁLISIS DE PUESTO

Modelo clásico

- Énfasis en la tarea.
- Supervisión directa.
- Imposiciones.
- Obediencia estricta.



Modelo humanista

- Énfasis en la persona.
- Recompensas sociales.
- Participación en las decisiones.



# PROCESO DE DOTACIÓN PERSONAL

## EL RECLUTAMIENTO



### Proceso de Reclutamiento

- Definición del perfil.
- Convocatoria.
- Evaluación.
- Selección.
- Capacitación.

### Fuentes de reclutamiento

- Fuentes internas.
- Anuncios en periódicos.
- Universidades y colegios.



## LA SELECCIÓN



### Proceso de Selección

- Análisis de solicitudes.
- Entrevista preliminar.
- Entrevista de selección.
- Pruebas psicológicas.
- Pruebas de trabajo.
- Investigación laboral y socioeconómica.
- Examen médico.

Los candidatos entregarán su información y datos personales a través de una hoja de solicitud.



El costo de reclutamiento dependerá de 3 factores.

- Variables asociadas.
- Tiempo invertido.
- Productividad del candidato elegido.



Todo el proceso de selección deberá ser de acuerdo a lo que estipule la Ley Federal del Trabajo.



El examen médico se utiliza para saber si el candidato cuenta con una buena salud física y pueda desempeñar su trabajo sin arriesgar su salud física y mental.



Las pruebas pueden ser psicométricas o también psicológicas.



Existen entrevistas de dos tipos: estructuradas o sin estructuras.

## BIBLIOGRAFÍA

Pérez, O. (2022, septiembre 8). 5 métodos prácticos para el análisis de puestos en tu empresa. *Google.com*.

[https://www.google.com/amp/s/blog.peoplenext.com/5-metodos-practicos-para-el-analisis-de-puestos%3fhs\\_amp=true](https://www.google.com/amp/s/blog.peoplenext.com/5-metodos-practicos-para-el-analisis-de-puestos%3fhs_amp=true)

González, J. (s/f). *Cuadro Comparativo entre: Teoría Clásica, Teoría de Relaciones Humana...* Slideshare.net. Recuperado el 13 de febrero de 2023, de <https://es.slideshare.net/josergonzalez9277/cuadro-comparativo-entre-teoria-clasica-teoria-de-relaciones-humanas>

Alcalá, J. (2020, abril 18). *7 Pasos para el proceso de selección de personal*. Blog de empresa: Dirección de empresa, marketing, logística, Recursos Humanos, comercio y finanzas. <https://www.masterlogistica.es/proceso-de-seleccion-de-personal/>

*Fuentes de reclutamiento y contratación de personal*. (2021, noviembre 10).

INTERIM GROUP. <https://interimgrouphr.com/blog/fuentes-reclutamiento-contratacion/>