



**Nombre de alumno: Blanca Yadhira
Hernández Montejo**

Nombre del trabajo: Infografía

Materia: Capital humano

**Profesor (a): Darlyn Dolli Guzmán
Sánchez**

Grado: 5to cuatrimestre

Grupo: LAN02SSC0121-A

Comitán de Domínguez Chiapas 13 de febrero del 2023

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

1)

Necesidad legal

- Los servicios se presentan con la mayor precisión
- El patrón podrá reicindir el contrato de trabajo
- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado

2)

Métodos de análisis y descripción de puestos

La descripción de puestos muestra una relación de las tareas , obligaciones y responsabilidades del puesto. El análisis constituye una responsabilidad de línea y una función de staff

3)

Método de observación directa

Este método es el más utilizado, su empleo es muy eficaz en estudios de micro-movimientos , así como de tiempos y métodos

4)

Método de cuestionario

Este análisis se hace al solicitar personal , debe de ser un cuestionario echo a la medida que permita obtener respuestas concretas.

5)

Método de entrevista

Este es el método más flexible y productivo, está nos ayuda a obtener los datos del las persona que requiere el puesto y es el método de mayor conveniencia

6)

Métodos mixtos

Los métodos mixtos son combinados de dos o más métodos y los más usados son: el cuestionario y la entrevista, cuestionario con el ocupante,

PROCESO DE DOTACIÓN DEL PERSONAL

3.1

El reclutamiento

Es un conjunto de actividades cuya finalidad es atraer candidatos calificados y que reúnan los requisitos para ocupar un puesto dentro de la organización.



3.1.1

El proceso de reclutamiento

Son las etapas o pasos que tienen como objetivo reclutar y seleccionar al personal más idóneo para un puesto de trabajo en la empresa.



3.1.2

Fuentes y medios de reclutamiento

Las fuentes de donde las empresas obtienen candidatos es fundamental de la estrategia general de reclutamiento, fuentes comunes:

- Fuentes internas
- Aplicaciones directas y recomendadas
- Anuncios de periódicos y revistas



3.1.3

Costo del reclutamiento

Para calcular el costo se consideran tres factores presentes:

- Las variables asociadas
- Los tiempos invertidos
- El impacto sobre los resultados obtenidos



3.1.4

Hoja de solicitud y currículum vitae

- Solicitud de empleo
- Currículo vitae
- Apartados del currículum vitae



PROCESO DE DOTACIÓN DEL PERSONAL

3.2

La selección

Al querer contratar a alguien, el empleador debe realizar un procedimiento de selección que le permita recibir la mayor cantidad de postulantes posibles.



3.2.1

Aspectos legales

Art. 3 No abra distinciones entre los trabajadores por motivo de raza
Arti. 4 No se impedirá el trabajo a las personas que se dediquen a la profesión, industria o comercio.



3.2.2

El proceso de selección

Es una secuencia de pasos a realizar con la finalidad de obtener aquella persona que reúnan los requisitos necesarios para ocupar un determinado puesto.



3.2.3

La entrevista y sus fases

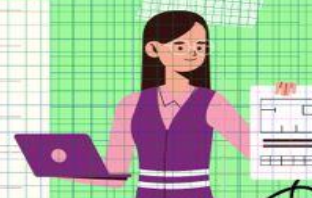
La Entrevista nos ayuda a obtener información de una persona a través de respuestas orales. Existen entrevistas de : Selección, salida , entrevista estructurada y sin estructura , entrevista situacional, relacionadas al puesto , bajo presión etc.



3.2.4

Las pruebas

Las pruebas psicométricas son instrumentos que ayudan a elegir al personal más adecuado para cubrir la vacante de alguna empresa



El examen médico

3.2.4

Se utiliza para ver si la persona posee la capacidad física para poder desempeñar el trabajo.



Bibliografía:

Antología UDS 2023:

-Idalberto Chiavenato. Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones, Ed McGrall Hill. 2011.

- Davenport, Thomas O. Capital Humano, Ed, Gestión 2000. 2000
- Sobrino Lazaro Gonzalo. El Capital Humano, Ed, PAC (Planeaciones Administrativas y Contables Juridicas). 2008
- Martin González, Socorro Olivares, Juan M Ramos. Planeación e integración de los recursos humanos Capital Humano, 2º Ed, Grupo Editorial Patria.
- Jorge Farías Arizpe. Dirección de Capital Humano. Trillas
- José Luis Pascual Pedraza. Gestión del capital humano en las organizaciones Entre nichos y bichos: ¿Valor estructural o valor emocional?, Ed. Alfaomega.