



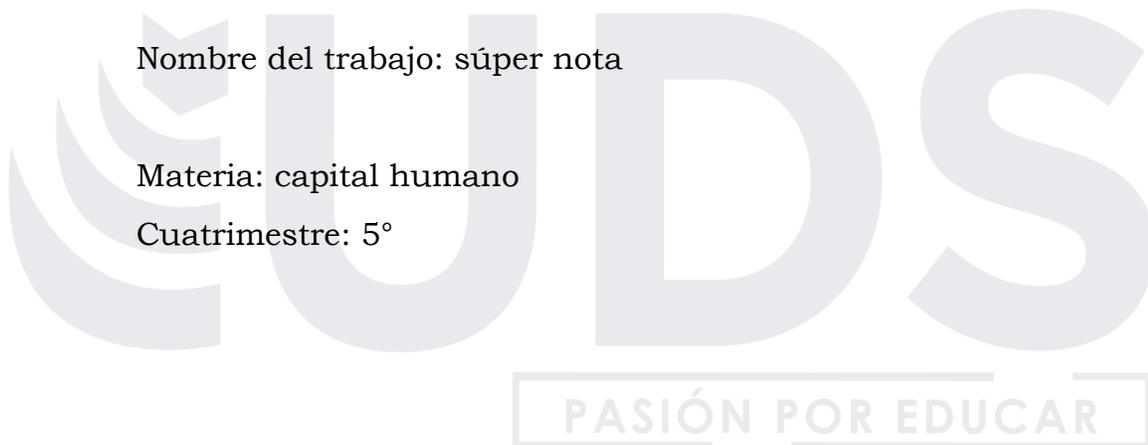
Nombre de alumno: BLANCA YESENIA ALVAREZ GARCIA

Nombre del profesor: DARLING DOLLI GUZMAN SANCHEZ

Nombre del trabajo: súper nota

Materia: capital humano

Cuatrimestre: 5°



Comitán de Domínguez Chiapas a 10 de febrero de 2023.

Los métodos más utilizados para la descripción y análisis de puestos suelen ser los siguientes:

1. Observación directa.
2. Cuestionario.
3. Entrevista directa.
4. Métodos mixtos.

El hombre moderno pasa una parte considerable de su tiempo integrado al trabajo.



La entrevista preliminar tiene como objeto "detectar" de manera amplia y en el menor mínimo de tiempo posible, los aspectos ostensibles del candidato y su relación con los requerimientos del puesto.



El método más flexible y productivo es la entrevista que el analista de puestos le hace al ocupante del puesto. Si la entrevista está bien estructurada, se puede obtener información sobre todos los aspectos del puesto, sobre la naturaleza y la secuencia de las diversas tareas que lo componen y sobre los porqués y cuándo.



El examen médico se utiliza 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.



UNIDAD 2 y 3



La eficiencia y productividad en el trabajo son motivo de preocupación constante entre los administradores.



El 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.



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



Algunas de las fuentes más comunes para buscar aplicantes a vacantes son:

1. Fuentes internas
2. Aplicaciones directas y recomendaciones
3. Anuncios en periódicos y revistas
4. Agencias de empleo privadas
5. Universidades y colegios
6. Reclutamiento electrónico

El modelo humanista surgió con la Escuela de las Relaciones Humanas durante la década de 1930 como franca oposición a la administración científica, que representaba el modelo administrativo de la época. Fue una reacción humanista al mecanicismo que entonces dominaba en la administración de empresas.



Bibliografía básica y complementaria

- 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, 2° 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.

° [https://www.google.com/search?q=capital+humano&tbm=isch&ved=2ahUKEwiV5-](https://www.google.com/search?q=capital+humano&tbm=isch&ved=2ahUKEwiV5-PtYv9AhVgx8kDHYe_BwYQ2-)

cCegQIABAA&oq=capital+humano&gs_lcp=CgNpbWcQAzIICAAQgAQQsQMyBQgAEIAEMgUIABCABDIFCAAQgAQyBQgAEIAEMgUIABCABDIFCAAQgAQyBQgAEIAEMgUIABCABDIFCAAQgAQ6CwgAEIAEELLEDEIMBOgQIABBDOgcIABCxAxBDOggIABCxAxCDAVDFCljmJGCOJ2gAcAB4AIABrAGIACQQkgEEMC4xNZgBAKABAaoBC2d3cy13aXotaW1nsAEAwAEB&scient=img&ei=yHbmY5XjGuCOp84Ph_-eMA&bih=969&biw=1920&rlz=1C1CHBD_esMX925MX926#imgrc=vZnrgKBwGiDtSM&imgdii=oMCS-QxqSw90XM