



**Nombre de alumno: Maritza Arabeli Pérez Santiz**

**Nombre del profesor: Darling Dolli Guzmán Sánchez.**

**Nombre del trabajo: Infografía unidad II Y III.**

**Materia: Capital Humano.**

PASIÓN POR EDUCAR

**Grado: 5to. Cuatrimestre**

**Grupo: sábado**

Comitán de Domínguez Chiapas a 07 de febrero de 2023.



# ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS



**NECESIDAD LEGAL:** La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 25, fracción III, establece que deberá tenerse por escrito "el servicio o los servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible".

### Métodos y procedimientos para el análisis de puestos

- Entrevistas
- Cuestionarios
- Grupos de expertos
- Observación
- Diarios o bitácora
- Combinación

- Levantar la información
- Redacción
- Validación
- Socialización



### MÉTODO DE OBSERVACIÓN DIRECTA

Método más utilizado **POR** Ser el más antiguo y por su eficiencia

**SU APLICACIÓN** Es más eficaz cuando se consideran estudios de micromovimientos, y de tiempos y métodos

El análisis de cargos se efectúa observando al ocupante del cargo, de manera directa y dinámica, en pleno ejercicio de sus funciones mientras el analista de cargos anota los datos clave de su observación en la hoja de análisis de cargos

Es más recomendable aplicarlo a los trabajos que comprenden operaciones manuales o que sean sencillos y repetitivos.

**La observación directa:** Consiste en presentarse al lugar donde está instalado el puesto y sin interrumpir al ocupante se toman los datos previamente seleccionados. **La entrevista:** Se realiza entre el analista y el ocupante del puesto, cuyo propósito fundamental es que el trabajador narre lo que hace en el puesto.

## Tipos de cuestionarios

- Dicotómicas, donde el consultado tiene dos opciones.
- Abierta donde puedes poner tus propias respuestas.
- Nominal-politómica, donde el consultado tiene más de dos opciones desordenadas.
- Ordinal-politómica, donde el consultado tiene más de dos opciones ordenadas.

## LA ENTREVISTA

- Permite recoger información sobre acontecimientos y aspectos subjetivos de la persona: creencias, actitudes, valores o conocimiento que de otra manera no estarían al alcance del investigador. (Rodríguez y otros, 1999).



### Método mixto

Los más utilizados son: a) Cuestionario y entrevista (ambos con el ocupante del puesto). Primero el ocupante responde el cuestionario y después presenta una entrevista rápida; el cuestionario se entenderá como referencia. b) Cuestionario y entrevista (con el ocupante y con el supervisor respectivamente).



## ETAPAS DEL ANALISIS DE PUESTO.

### ETAPA DE PLANEACIÓN

Fase en la que se planea cuidadosamente todo el trabajo del análisis de cargos. La planeación del análisis de cargos requiere algunos pasos, muchos de los cuales pueden suprimirse dependiendo de la situación en que se encuentre la definición de los cargos de la empresa.

### ETAPA DE PREPARACIÓN

En esta fase se aprestan las personas, los esquemas y los materiales de trabajo: Reclutamiento, selección y entrenamiento de los analistas de cargos que conformarán el equipo de trabajo.

- Preparación del material de trabajo.
- Disposición del ambiente.
- Recolección previa de datos

### Etapa de Ejecución.

Se recolectan los datos relativos a los cargos que van a analizar y se redactan el análisis. Fase en el que se plantea, todo el trabajo del análisis de puestos. La misión de una organización es la razón de su existencia.

## Modelos análisis de puesto:

## PROCESO DE DOTACION DE PERSONAL.



El reclutamiento es el proceso de búsqueda, recolección e identificación de candidatos que encajan con la oferta de trabajo y, en definitiva, con la empresa. La organización publicará un anuncio u oferta a través de los distintos portales y fuentes de reclutamiento.



## COSTO DEL RECLUTAMIENTO:

- Los gastos por anuncios.
- Honorarios de las agencias de colocación.
- Costo de los materiales de las pruebas.
- Tiempo dedicado a entrevistar a candidatos.
- Costo de comprobar las referencias.
- Exámenes médicos.
- Tiempo de adaptación del nuevo empleado.
- Reubicación y la orientación al nuevo empleo.
- Sueldos de las personas encargadas del reclutamiento.
- Si el reclutamiento es en otras ciudades: viáticos (Hotel, transporte, etc.)

**Solicitud de Empleo**

**CARACTERÍSTICAS DE UNA SOLICITUD DE EMPLEO**

UTILIZA DATOS VERDADEROS Y COMPROBABLES.

EMPLEA EN LA REDACCIÓN DE LA SOLICITUD, LENGUAJE SENCILLO Y FORMAL.

PROCURA SER BREVE Y DIRECTO.

SOLICITUD PERSONALIZADA PARA CADA SOLICITUD DE TRABAJO

**Datos Personales**

Nombre Completo: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Año: \_\_\_\_\_

Sexo:  M  F

Nacionalidad:  M  E

Estado Civil:  Soltero  Casado  Otro

**Documentación**

Clase y No. de Licencia: \_\_\_\_\_

Si es extranjero que documento le permite trabajar en el País: \_\_\_\_\_

Una solicitud de empleo es un currículum estructurado en el cual las empresas plantean los campos a cumplimentar, con ello persiguen recoger la misma.

## LA SELECCIO.

### Selección

Lineamientos para los entrevistadores

- Utilizar las preguntas con eficacia.
- Separar los hechos de la suposición.
- Reconocer prejuicios y estereotipos.
- Controlar el curso de la entrevista.
- Estandarizar las preguntas planteadas.

## ASPECTOS LEGALES.

### 4.2.2 ASPECTOS LEGALES

- Antes de describir el proceso de selección es necesario mencionar los principios rectores de la misma.
- Es importante señalar en primer lugar, la declaración universal de derechos humanos, la cual ha sido asignada por México y muchos otros países.

## -EL CONTRATO DE TRABAJO INS.



## -AFILIACION A LAS DIFERENTES



## REGISTROS.



## INDUCCION.

El proceso de inducción de personal es la herramienta de gestión del talento que le proporciona, a quien va a asumir las funciones de un cargo, la información general de la empresa y la específica para el buen desarrollo de la labor para la que se contrató.

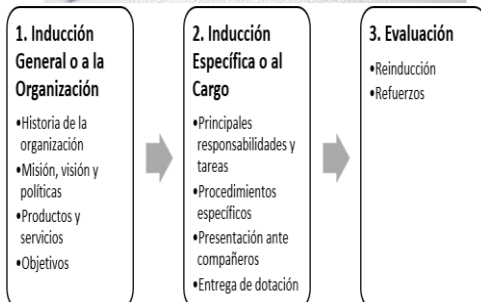


EL PLAN DE INDUCCION.

¡Bienvenido!



PROGRAMA DE INDUCCION.



**PROGRAMA DE INDUCCION**

*PROCESO DE INDUCCIÓN*

El proceso de inducción debe contener básicamente tres etapas:

**Primera:** Inducción general sobre el proceso productivo y las políticas generales de la organización.

**Segunda:** Inducción específica sobre aspectos importantes del oficio a desempeñar tales como: Factores de riesgo a los que estará expuesto; estándares de seguridad, elementos de protección personal, especificaciones de calidad, costos y productividad.

**Tercera:** Evaluación del proceso anterior.



## BIBLIOGRAFIAS.

[https://www.google.com/search?q=EL+PLAN+DE+INDUCCION&tbm=isch&ved=2ahUKEwjxorLOkIT9AhX72MkDHQrOB-sQ2-cCegQIABAA&oq=EL+PLAN+DE+INDUCCION&gs\\_lcp=CgNpbWcQA1CbDFiZEmCdKGgAcAB4AIABeogBhgOSAQMzLjGYAQCGAQGqAQ+nd3Mtd2l6LWltZ8ABAQ&scient=img&ei=wqTiY\\_G5Lfuxp84Pipyf2A4&bih=722&biw=1536&hl=es#imgrc=tCWNQklnZn0XfM](https://www.google.com/search?q=EL+PLAN+DE+INDUCCION&tbm=isch&ved=2ahUKEwjxorLOkIT9AhX72MkDHQrOB-sQ2-cCegQIABAA&oq=EL+PLAN+DE+INDUCCION&gs_lcp=CgNpbWcQA1CbDFiZEmCdKGgAcAB4AIABeogBhgOSAQMzLjGYAQCGAQGqAQ+nd3Mtd2l6LWltZ8ABAQ&scient=img&ei=wqTiY_G5Lfuxp84Pipyf2A4&bih=722&biw=1536&hl=es#imgrc=tCWNQklnZn0XfM)

[https://www.google.com/search?q=proceso+de+dotacion+de+personal+induc+cion&source=lmns&bih=722&biw=1536&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiDi8eukIT9AhUe1ckDHeT3A9QQ\\_AUoAHoECAEQAA](https://www.google.com/search?q=proceso+de+dotacion+de+personal+induc+cion&source=lmns&bih=722&biw=1536&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiDi8eukIT9AhUe1ckDHeT3A9QQ_AUoAHoECAEQAA)

[https://www.google.com/search?q=ANALISIS+DE+DESCRIPCION+DE+PUE+STOS&bih=722&biw=1536&hl=es&ei=7KbiY7XVFN7akPIP29Ku-Ac&ved=0ahUKEwi1-678koT9AhVeLUQIHVupC38Q4dUDCA8&uact=5&oq=ANALISIS+DE+DESCRIPCION+DE+PUESTOS&gs\\_lcp=Cgxnd3Mtd2l6LXNlcnAQAzIFCAAQgAQyBQgAEIAEMgYIABAWEB4yCQgAEBYQHhDxBDIGCAAQFhAeMgkIABAWEB4Q8QQyBggAEBYQHjIGCAAQFhAeMgYIABAWEB4yBggAEBYQHjoRCC4QgAQQsQMgQwEQxwEQ0QM6CAguELEDEIAEOg4ILhCABBCxAxDHARDRAzoICAAQgAQQsQM6CAgAELEDEIMBOgsIABCABBCxAxCDAToECAAAQzoICC4QgAQQsQM6CwguEIMBENQCELEDOgsILhCABBCxAxCDAToPCAAQsQMgQwEQQxBGEPkBOgoIABCxAxCDARBDogcIABCxAxBDOgcIABCABBAKogIABAWEB4QDzoICAAQFhAeEApKBAhBGABKBAhGGABQAFjhOWDJO2gAcAF4AIABe4gB\\_hqSAQUxNS4xOZgBAKABAcABAQ&scient=gws-wiz-serp.](https://www.google.com/search?q=ANALISIS+DE+DESCRIPCION+DE+PUE+STOS&bih=722&biw=1536&hl=es&ei=7KbiY7XVFN7akPIP29Ku-Ac&ved=0ahUKEwi1-678koT9AhVeLUQIHVupC38Q4dUDCA8&uact=5&oq=ANALISIS+DE+DESCRIPCION+DE+PUESTOS&gs_lcp=Cgxnd3Mtd2l6LXNlcnAQAzIFCAAQgAQyBQgAEIAEMgYIABAWEB4yCQgAEBYQHhDxBDIGCAAQFhAeMgkIABAWEB4Q8QQyBggAEBYQHjIGCAAQFhAeMgYIABAWEB4yBggAEBYQHjoRCC4QgAQQsQMgQwEQxwEQ0QM6CAguELEDEIAEOg4ILhCABBCxAxDHARDRAzoICAAQgAQQsQM6CAgAELEDEIMBOgsIABCABBCxAxCDAToECAAAQzoICC4QgAQQsQM6CwguEIMBENQCELEDOgsILhCABBCxAxCDAToPCAAQsQMgQwEQQxBGEPkBOgoIABCxAxCDARBDogcIABCxAxBDOgcIABCABBAKogIABAWEB4QDzoICAAQFhAeEApKBAhBGABKBAhGGABQAFjhOWDJO2gAcAF4AIABe4gB_hqSAQUxNS4xOZgBAKABAcABAQ&scient=gws-wiz-serp.)