

Universidad del Sureste

Capital Humano

Docente. Darling Dolly Guzmán Sánchez

Alumna Lizeth Viridiana Morales López

Contaduría Pública y Finanzas

5to cuatrimestre

Super nota



Comitán de Domínguez, Chiapas a 12 de febrero del
2023

Análisis y descripción de puestos

NECESIDAD LEGAL



-Social: el hombre a pesar de las tantas horas de trabajo no puede renunciar a su personalidad, sus intereses o su vida fuera de ya que al dejarlo puede generar ansiedad, desinterés o disgusto.



-De eficiencia y productividad: se hace un estudio analítico del trabajo en el ámbito de los puestos que componen una organización

DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

Descripción del puesto	
Coordinar, registrar y utilizar los recursos financieros de la empresa, brindar información financiera, contable y tributaria a la gerencia.	
Gestión y organización, para planificar, organizar, presupuestar y tomar decisiones.	
Responsabilidades: <ul style="list-style-type: none"> • Pago oportuno de servicios, compras, contratos y licitaciones. • Para mantener la continuidad operativa del instituto, proteger a la empresa de fallas y • Verificar que los gastos de la empresa estén completos con la instalación y los requisitos. • Encontrar la aplicación de recursos adecuada. • Cálculo y pago de impuestos de la compañía. • Realizar trámites ante IMSS, INFONAVIT y SAT. 	Número de personas a cargo: 2

Imagen de ejemplo

Representación detallada de las tareas del puesto

ANÁLISIS DE PUESTOS

Se analiza el puesto en relación con los requisitos que impone a su ocupante

ANÁLISIS DE PUESTOS (MANUAL DE FUNCIONES CON DESCRIPCIÓN DE PUESTOS) (SIMBOL) (EN ESPAÑOL QUE DEBE DE CONTENER)

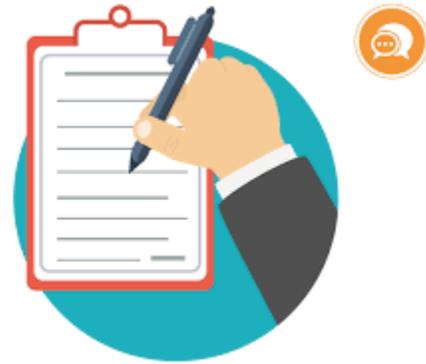
LA IDENTIFICACIÓN	
Nombre del puesto	Supervisor Cuernavaca
División/Área de Función/Unidad	Operación y Operación
Nombre del puesto (familia, categoría)	Categoría: Operación
Nombre de los puestos que dependen de él	****
Título equivalente	****
Código	****
LAS FUNCIONES	
Descripción general	Ayuda al personal de servicio y a los clientes a través de la gestión de los pedidos a los clientes de los clientes, gestión de los pedidos y gestión de los pedidos a través de los canales.
Descripción específica	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda a los clientes con sus pedidos explicando los requisitos, cambios y fechas, o hacer recomendaciones. • Manejar los pedidos de comida a una variedad de clientes de manera oportuna. • Explicar con precisión los términos de comida a los clientes, con atención especial a los tiempos y a los pedidos especiales. • Ayudar al personal de servicio a preparar los pedidos colocando la comida, los alimentos para comer, las decoraciones y los envoltorios especiales. • Promover los principios de seguridad e higiene de los alimentos. • Oportunamente, controlar a los clientes para asegurar cualquier solicitud o problema reportado. • Mantener los pedidos ordenados y limpios. • Informar a la gerencia sobre los comentarios de los clientes. • Mantener los pedidos de los clientes a domicilio en los tiempos. • Mantener una actitud amigable.
LOS REQUISITOS	
Requisitos para desarrollar con éxito el puesto	<ul style="list-style-type: none"> • Formación para comida. • Vivir la mayoría de los días de la semana, tanto sus horarios como sus horas. • Haber utilizado Internet en su vida.

OBSERVACIÓN DIRECTA



La participación que tiene el analista en la obtención de los datos es activa, y la del ocupante pasiva.

CUESTIONARIO



Metodo ideal para analizar el puesto de alto nivel, sin afectar el tiempo ni las actividades de los ejecutivos.

ENTREVISTA



Obtiene datos relativos al puesto que se desea analizar por medio de un contacto directo y verbal con el ocupante del puesto o con el jefe.

MIXTOS



Se combina dos o más de los anteriores.

RECLUTAMIENTO



Su finalidad es atraer candidatos que reúnan los requisitos para ocupar un puesto dentro de una organización.

INTERNO



Cuando alguien dentro de la organización ocupa otro lugar disponible.

EXTERNO



Candidatos nuevos fuera de la empresa

POSTULANTE

Definición de las competencias o características que debe cumplir una persona para postular al puesto que estamos ofreciendo



FUENTES DE RECLUTAMIENTO



SELECCIÓN

Se selecciona al que mejor desempeño haya tenido en las pruebas.

EXAMEN MEDICO

Evaluaciones para determinar el estado de salud y aptitud frente a los requisitos del puesto de trabajo y a las políticas de salud y seguridad de la empresa



CONTRATACIÓN



Después de elegir al mejor candidato se contrata y se firma un contrato.



CAPACITACIÓN

Proceso educativo corto por medio del cual el empleado adquiere conocimientos, habilidades y competencias según su puesto



SEGURIDAD E HIGIENE



Conjunto de medidas sobre la seguridad y prevención de riesgos laborales para los trabajadores

BIBLIOGRAFÍA

- 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.

