

“CAPITAL HUMANO”

LIC. DARLING DOLLI GUZMAN SANCHEZ

ALUMNA: LIZBETH PEÑALOZA MARTÍNEZ

ACTIVIDAD 2: SUPER NOTA.

TEMA:

UNIDAD II; ANALISIS DE PUESTOS.

UNIDAD III; PROCESO DE DOTACIÓN PERSONAL.

5° CUATRIMESTRE

Comitán de Domínguez Chiapas.

UNIDAD II. ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS.

El servicio o servicios que deberán prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.

La eficiencia y productividad en el trabajo son motivo de preocupación constante entre los administradores; es por ello que la especialización, la división del mismo, la capacitación y desarrollo del capital humano, se buscan afanosamente.

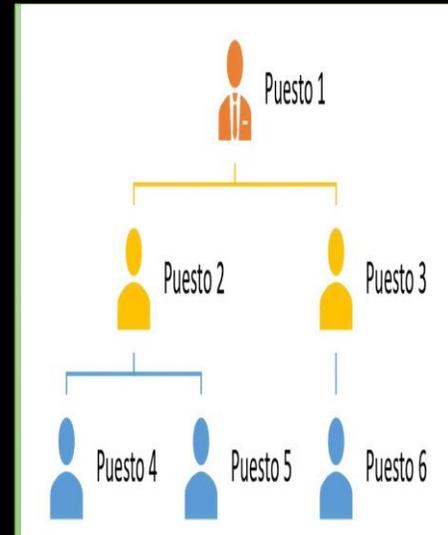


DESCRIPCIÓN DE PUESTOS: Su descripción es un proceso que consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que lo conforman y lo hacen distinto a todos los demás puestos que existen en la organización.

ANÁLISIS DE PUESTOS: Una vez identificado el contenido (aspectos intrínsecos), se analiza el puesto en relación con los aspectos extrínsecos, es decir, en relación con los requisitos que el puesto impone a su ocupante.

LA ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS DE PUESTOS: cuáles son los requisitos intelectuales y físicos que debe tener el ocupante para desempeñar exitosamente el puesto, cuáles son las responsabilidades que el puesto le impone y en qué condiciones debe ser desempeñado. Por lo general, el análisis de puestos se concentra en cuatro tipos de requisitos que se aplican a cualquier tipo o nivel de puesto:

1. Requisitos intelectuales.
2. Requisitos físicos.
3. Responsabilidades que adquiere.
4. Condiciones de trabajo.



MÉTODOS PARA LA DESCRIPCIÓN Y EL ANÁLISIS DE PUESTOS: La responsabilidad de proporcionar la información sobre el puesto es únicamente de línea, mientras que la prestación de los servicios para la recolección y organización de la información es responsabilidad de la función de staff, representado por el analista de puestos.

MÉTODO DE OBSERVACIÓN DIRECTA: Su empleo es muy eficaz en estudios de micro-movimientos, así como de tiempos y métodos. El análisis del puesto se realiza con la observación directa y dinámica del ocupante en pleno ejercicio de sus funciones, mientras el analista de puestos anota en una hoja de análisis de puestos los puntos clave de sus observaciones.

MÉTODO DEL CUESTIONARIO: Debe ser un cuestionario hecho a la medida que permita obtener las respuestas correctas y una información que pueda ser utilizada. Un requisito de este cuestionario es que se someta primero a uno de los ocupantes y a su supervisor para probar la pertinencia y adecuación de las preguntas, así como para eliminar los detalles innecesarios, las distorsiones, las lagunas o las dudas en las preguntas.

Questionario dirigido a niños para recabar información sobre sus gustos e intereses.

Nombre completo: _____ grupo y grupo: _____

Encierra una en la columna de la parte que te gusta más.

			
¿Te gusta escribir?			
¿Te gusta leer?			
¿Te gusta cantar?			
¿Tocas algún instrumento?			
¿Te gusta estar en actividades al aire libre?			
¿Te gusta dibujar y pintar?			
¿Te gusta resolver problemas de lógica?			
¿Te gusta estar solo/a?			
¿Te gusta trabajar en grupo?			
¿Te gustan jugar y reír de broma?			



MÉTODO DE LA ENTREVISTA: 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 método de la entrevista directa consiste en obtener los datos relativos al puesto que se desea analizar, por medio de un contacto directo y verbal con el ocupante del puesto o con su jefe inmediato.

MÉTODOS MIXTOS: Para neutralizar las desventajas y sacar el mayor provecho posible de las ventajas, la opción es utilizar métodos mixtos. Éstos son combinaciones eclécticas de dos o más métodos de análisis.

UNIDAD III. PROCESO DE DOTACIÓN PERSONAL.



EL RECLUTAMIENTO: Es el proceso y el resultado de reclutar. Es un medio con el cual la organización divulga y ofrece sus requerimientos de personal al mercado de trabajo. Debe atraer un contingente de candidatos suficiente para realizar adecuadamente el proceso de selección. Debe basarse en las necesidades presentes y futuras de la organización, su función consiste en la investigación y elección de las fuentes capaces de ofrecer a la organización un número suficiente de personas, entre las cuales sea posible seleccionar a las más idóneas.

EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO: El proceso de reclutamiento y selección de personal es un conjunto de etapas o pasos que tienen como objetivo el reclutar y seleccionar al personal más idóneo para un puesto de trabajo en una empresa.

Etapas que conforman el proceso de reclutamiento y selección de personal:

1. Definición del perfil del postulante.
2. Búsqueda, reclutamiento o convocatoria.
3. Evaluación.
4. Selección y contratación.
5. Inducción y capacitación.

FUENTES DE RECLUTAMIENTO: Las fuentes de donde las empresas obtienen candidatos potenciales es una parte fundamental de su estrategia general de reclutamiento. El mercado laboral es extenso, una empresa debe saber dónde buscar para maximizar sus recursos al momento de buscar aplicantes.

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





COSTO DEL RECLUTAMIENTO: Los costos del reclutamiento son tangibles y se obtienen del cálculo de la inversión realizada por la organización en las estrategias elegidas en determinado periodo de tiempo. Por ejemplo, cuantifique el costo integral mensual de la organización en la publicación de anuncios en prensa, radio, internet. ese resultado suma los costos del acceso a las bases de datos de candidatos o el desarrollo de un programa interno para cubrir las vacantes.

SOLICITUD DE EMPLEO: Las hojas de solicitud podrían haberse incluido en el punto anterior como otro tipo de currículum vitae. Son curricular elaborados por las empresas en las que aparecen los campos a rellenar y el candidato tiene que cumplimentarlos.

CURRÍCULO VITAE: es un resumen escrito y ordenado del historial académico y laboral de una persona. La selección de los curricular que cumplen con los requisitos del puesto constituye la primera criba dentro de un proceso de selección.

LA SELECCIÓN: Realizar una elección correcta dependerá de conocer los pasos más importantes que conforman el proceso de selección de personal. De lo contrario, una decisión equivocada puede originar pérdidas de tiempo y recursos monetarios para la organización.

ASPECTOS LEGALES:

Artículo 3. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Artículo 31. Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.



BLIBLIOGRAFIA:

- 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 Lázaro Gonzalo. El Capital Humano, Ed, PAC (Planeaciones Administrativas y Contables Jurídicas). 2008
- Martín González, Socorro Olivares, Juan M Ramos. Planeación e integración de los recursos humanos Capital Humano, 2º Ed, Grupo Editorial Patria.

LAS PRUEBAS: Las pruebas psicométricas son instrumentos que ayudan a elegir al personal más adecuado para cubrir la vacante de alguna empresa u organización. Se basan en una serie de preguntas que buscan focalizar las fortalezas y debilidades del postulante.

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. En caso de encontrar anomalías, se le orienta para corregirlas o para realizar exámenes periódicos y prevenir consecuencias más graves