

PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS

GESTION ESTRATEGICA DEL CAPITAL HUMANO I

405 A

ITZANAMI BAXIN TOTO

UNIDAD 2

ASAHI NEGRETE ANOTA

LISTA DE COTEJO (CUADRO COMPARATIVO)

DATOS GENERALES			
Nombre del(a) alumno(a): ITZANAMI BAXIN TOTO			
GRUPO:	405 A	CARRERA:	LICENCIATURA EN ADMNISTRACION

INSTITUTO TECNOLÒGICO SUPERIOR DE SAN ANDRES TUXTLA			ASIGNATURA: GESTION ESTRATEGICA DEL CAPIRTAL HUMANO I	
NOMBRE DEL DOCENTE:		ING. ASAHI NEGRETE ANOTA		
DATOS GENERALES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN				
PRODUCTO: COMPARATIVO	CUADRO	NOMBRE DEL PROYECTO :	FECHA:	PERIODO ESCOLAR: SEPTIEMBRE 2022-ENERO 2023
INSTRUCCIONES				
Revisar las actividades que se solicitan y marque en los apartados "SI" cuando la evidencia se cumple; en caso contrario marque "NO". En la columna "OBSERVACIONES" indicaciones que puedan ayudar al alumno a saber cuáles son las condiciones no cumplidas, si fuese necesario.				
VALOR DEL REACTIVO	CARACTERÍSTICA A CUMPLIR (REACTIVO)	CUMPLE		OBSERVACIONES
		SI	NO	
3%	Presentación El trabajo cumple con los requisitos de: a. Buena presentación	X		
3%	b. No tiene faltas de ortografía	X		
8%	Contenido y/o Desarrollo: Sigue una metodología y sustenta todos los pasos que se realizaron al aplicar los conocimientos obtenidos, es analítico y bien ordenado. Empleo la información proporcionada en clase para relacionar los conceptos involucrados en el cuadro comparativo.	X		
6%	Emplea semejanzas y diferencias	X		
6%	Describe principales características	X		
4%	Responsabilidad: Entregó el cuadro comparativo en tiempo y forma.	X		
30%	CALIFICACIÓN	30%		

Asahi Negrete Anola

Itzanami Baxin Toto

24/09/2022

MODELOS CONSIDERADOS PARA ANALISIS DE PUESTO

COMPETENCIA LABORAL

Se conforma esencialmente con tres tipos de capacidades perceptibles por el desempeño de un individuo:

- * La capacidad de transferir los conocimientos, habilidades o destrezas asociados al desempeño de una función productiva.
- * La capacidad de resolver problemas asociados a una función productiva.
- * Capacidad para obtener resultados de calidad en el desempeño laboral.

ALTO RENDIMIENTO

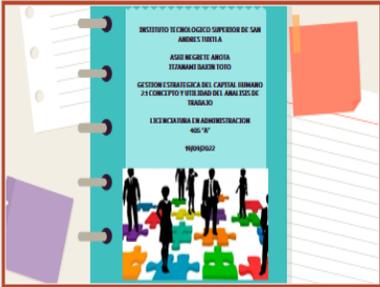
- * Rapidez de respuesta. Una hipótesis aguda.
- * Entoque proactivo. No sólo es necesario reaccionar sino actuar con anticipación; desear de alguna manera el futuro.
- * Mejoría constante
- * Creatividad - Desconformismo
- * Compromiso

PERFIL CLÁSICO

- * La identificación: Se incluyen los datos como el nombre del Puesto, ubicación dentro de la estructura, nombre del puesto inmediato superior.
- * La descripción: En esta sección del análisis se detallan las tareas y consta de dos partes: (descripción general y descripción específica)
- * Los requerimientos: Aquí se mencionan los requisitos para desempeñar con éxito el puesto.

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN ANDRÉS TUXTLA		NOMBRE DEL CURSO: GESTION ESTRATEGICA DEL CAPITAL HUMANO		
NOMBRE DEL DOCENTE: I.G.E. ASAHI NEGRETE ANOTA		TEMA: UNIDAD II		
OBJETIVO DE LA PRÁCTICA:				
DATOS GENERALES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN				
NOMBRE DE LOS ALUMNOS: ITZANAMI BAXIN TOTO	NO. DE CONTROL:	FIRMA DEL ALUMNO:		
INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN				
Revisar los documentos o actividades que se solicitan y marque con una X en los apartados "SI" cuando la evidencia a evaluar se cumple; en caso contrario marque "NO". En la columna "OBSERVACIONES" ocúpela cuando tenga que hacer comentarios referentes a lo observado.				
VALOR DEL REACTIVO	CARACTERÍSTICA A CUMPLIR (REACTIVO)	CUMPLE		OBSERVACIONES
		SI	NO	
6%	Dominio del tema (divagaciones, claridad y uso de ejemplos)	X		FLUIDEZ Y DICCION EXCELENTES
5%	Usar las diapositivas solo como apoyo	X		
4%	Orden y claridad en la exposición	X		
2%	Puntualidad al momento de la conexión	X		
3%	Material utilizado	X		
4%	Hace participar a sus compañeros	X		
3%	Volumen de voz	X		
3%	Manejo del tiempo	X		
30%	CALIFICACIÓN	30%		

1



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN ANDRÉS TUTTLA
ASHI NEGRETE ANOTA
ITZANAMI BAXIN TOTO
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL HUMANO
2.1 CONCEPTO Y UTILIDAD DEL ANÁLISIS DE TRABAJO
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN
405 "A"
19/09/2022

2

QUE ES EL ANÁLISIS DE PUESTO?

1. El análisis de puestos de trabajo es un proceso que sirve para recibir información sobre las tareas, responsabilidades, habilidades requeridas y resultados esperados de una posición laboral, a fin de saber qué perfil es el más idóneo para ocuparlo.
1. El proceso implica recopilar la mayor cantidad posible de datos para realizar una descripción completa del puesto. Los encargados de realizar el análisis son el departamento de Recursos Humanos de una organización o los estudiantes especialistas, junto a la participación continua de toda la institución.

Una vez procesada la información del análisis, el área de Recursos Humanos puede hacer a cabo los siguientes algoritmos que consisten en publicar la búsqueda laboral, seleccionar entre las ofertas recibidas, entrevistar a las personas más idóneas y elegir al candidato más apto.



3

La importancia del análisis de puestos

El análisis y descripción de puestos de trabajo son una herramienta básica para la Administración de Recursos Humanos. Permite:

- definir los

LISTA DE COTEJO (MAPA CONCEPTUAL)

DATOS GENERALES			
Nombre del(a) alumno(a): ITZANAMI BAXIN TOTO			
GRUPO:	405 A	CARRERA:	LICENCIATURA EN ADMINISTRACION

INSTITUTO TECNOLÒGICO SUPERIOR DE SAN ANDRES TUXTLA			ASIGNATURA: GESTION ESTRATEGICA DEL CAPITALHUMANO	
NOMBRE DEL DOCENTE:		ING. ASAHI NEGRETE ANOTA		
DATOS GENERALES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN				
PRODUCTO: CONCEPTUAL	MAPA	NOMBRE DEL PROYECTO :	FECHA:	PERIODO ESCOLAR: SEPTIEMBRE 2022-ENERO 2023
INSTRUCCIONES				
Revisar las actividades que se solicitan y marque en los apartados "SI" cuando la evidencia se cumple; en caso contrario marque "NO". En la columna "OBSERVACIONES" indicaciones que puedan ayudar al alumno a saber cuáles son las condiciones no cumplidas, si fuese necesario.				
VALOR DEL REACTIVO	CARACTERÍSTICA A CUMPLIR (REACTIVO)	CUMPLE		OBSERVACIONES
		SI	NO	
5%	Presentación El trabajo cumple con los requisitos de: a. Buena presentación	X		
5%	c. Creatividad de elaboración y sin faltas de ortografía.	X		
10%	d. Maneja el lenguaje técnico apropiado y presenta en todo el escrito con coherencia y secuencia entre las palabras claves.	X		
15%	Contenido y/o Desarrollo: Sigue una metodología y sustenta todos los pasos que se realizaron al aplicar los conocimientos obtenidos, es analítico y bien ordenado. Empleo la información proporcionada en clase para relacionar los conceptos involucrados en el mapa conceptual.	X		
5%	Responsabilidad: Entregó el mapa conceptual en la fecha y hora señalada.	X		
40%	CALIFICACIÓN	40%		

