



PASIÓN POR EDUCAR

PASIÓN POR EDUCAR

PROFESOR:

LUIS MIGUEL SÁNCHEZ HERNÁNDEZ

CARRERA:

LIC. CONTADURÍA PÚBLICA.

MATERIA:

CAPITAL HUMANO

ALUMNO:

LUIS ALBERTO GÓMEZ PRIETO

CUATRIMESTRE:

3



ANÁLISIS DE PUESTO

INTRODUCCIÓN

El análisis de puesto es una gran herramienta para la administración de los recursos de una empresa ya sea pequeña o grande, para todas las empresas los recursos humanos son el medio para lograr sus objetivos, el tener el conocimiento de cómo reclutar, capacitar y organizar con el fin de que sean cubierto los puestos y las posiciones con personal adecuado. Esta herramienta es muy útil para búsqueda de empleados, determinando las cualidades que deben tener para poder cubrir un puesto determinado y desarrollarlo en su totalidad para poder lograr los objetivos de la empresa.

RAZONES PARA REALIZAR UN ANÁLISIS DE PUESTO:

La razón principal para desarrollar en análisis de puesto es encontrar al empleado indicado para el puesto adecuado, cubriendo las necesidades que requiere el puesto y así mismo que el empleado se desenvuelva utilizando sus habilidades y destrezas.

Principales razones para realizar un análisis de puesto:

- ❖ **Dotación de personal:** Cada puesto requiere de conocimientos, destrezas y habilidades diferentes.
- ❖ **Capacitación y desarrollo:** Si un puesto requiere de conocimientos, destrezas o habilidades en particular, y la persona que ocupe el puesto no posee todas las cualidades necesarias, necesitamos capacitar a nuestro personal o empleado para que se pueda desarrollar en su puesto.
- ❖ **Evaluación del desempeño:** Calificar los deberes específicos de un puesto
- ❖ **Remuneración:** Asignar un valor monetario al desarrollo de un puesto
- ❖ **Seguridad y salud:** Los trabajadores necesitarán información específica acerca de los riesgos al desarrollar un puesto, y necesitamos brindar el equipo de seguridad necesario para así poder laborar en forma segura.
- ❖ **Relaciones laborales y con los empleados:** Los ascensos y descensos de puestos para los trabajadores mediante descripción de puestos ofrece una norma para la evaluación y la comparación de talentos
- ❖ **Consideraciones legales:** La legalidad de las prácticas de empleo

TIPOS DE INFORMACIÓN DE ANÁLISIS DE PUESTOS:

Para realizar adecuadamente un análisis de puesto necesitamos que el analista de puestos o administrador de recursos humanos identifique los deberes y las responsabilidades reales del puesto mediante toda la información que se pueda recabar, en cuanto contemos con más información más herramientas están a nuestro favor.

1. Tipos de información:
2. Actividades laborales
3. Actividades orientadas hacia el trabajo
4. Máquinas, herramientas, equipos y materiales usados
5. Elementos tangibles e intangibles relacionados con el puesto
6. Desempeño del puesto
7. Contexto del puesto
8. Requisitos personales para el puesto

El analista o administrador de recursos humanos estudia el programa de trabajo, los incentivos financieros y no financieros, así como las condiciones físicas de trabajo. También se identifican la educación, la capacitación y la experiencia laboral específicas que sean necesarias para el puesto. Como muchos trabajos se desempeñan con frecuencia en conjunción con otros, también se identifican las habilidades subjetivas requeridas, como la facilidad para entablar relaciones interpersonales, o si el puesto requiere que el ocupante sea una persona social y agradable.

MÉTODO DE ANÁLISIS DE PUESTO:

Existen diferentes métodos de análisis de puestos estos son más eficientes según sea las necesidades para las cuales se desarrollen la selección de un método específico dependerá de los objetivos para los cuales se va a usar la información y de la manera que sea más factible para una organización en particular

- ❖ **Cuestionario:** Este método es rápido y económico pero no podemos identificar y valor las habilidades verbales de los empleados.
- ❖ **Observación:** Es un método muy útil en la observación del desempeño de un trabajo o en el caso que se tenga que realizar un trabajo mediante una serie de ordenes o guiándose en un manual.
- ❖ **Entrevista:** El analista entrevista primero al empleado, y lo ayuda a describir los deberes a su cargo.
- ❖ **Registro del empleado:** Sirve para que cada empleado tenga conocimiento del avance de su trabajo y exista una comparación entre los puestos y el desarrollo de actividades para la empresa
- ❖ **Combinación de métodos:** Es el mejor método ya que involucra a todos los métodos anteriores y podemos tener información escrita y también contamos con una información al observar que nos ayudara a realizar un mejor trabajo.

CONCLUSIÓN:

Hoy en día los recursos humanos son lo más importante en las empresas, ya que mediante ellos se realizan todas las actividades necesarias en una organización, tener el conocimiento necesario para contratar a una persona nos garantiza el éxito como empresa.

En conclusión el proceso de analizar un puesto con la información recabada mediante los diferentes métodos de análisis nos ayuda como administradores de recursos humanos a describir en su totalidad un puesto, las funciones que implica y las características que debe tener el personal para poder llevar a cabo de manera eficaz las funciones de un puesto, es nuestro trabajo en contratar al personal indicado, el número de personas con las habilidades necesarias o bien brindar la capacitación que se necesita.

El realizar un buen trabajo al seleccionar al personal nos garantiza el cumplimiento exitoso de los objetivos de una empresa.

