

Nombre de alumno: Figueroa García Francisco.

Nombre del profesor: Pérez Guillén Karina Maricruz.

Nombre del trabajo: Análisis y descripción de los puestos de trabajo.

Materia: Organización de recursos humanos.

Grado: 3er cuatrimestre.

Grupo: A

Análisis y descripción de los puestos de trabajo.

Es el proceso que permite determinar las conductas, tareas y funciones que están comprendidas en el contenido del puesto de trabajo, así como las aptitudes, habilidades, conocimientos y competencias que son importantes para un desempeño exitoso en el puesto.

Se desprenden.

Descripción de puestos de trabajo.

Es una herramienta utilizada en el área de capital humano que consiste en enlistar y definir las funciones y responsabilidades que conforman cada uno de los puestos laborales incluidos en la estructura organizacional de la empresa y detallando la misión y el objetivo que cumplen de acuerdo a la estrategia de la compañía.

Función.

Permite atraer talento calificado y adecuado a las necesidades de la empresa, mientras que para los colaboradores les brinda claridad en lo que la misma espera de ellos.

Análisis de puestos.

Es definido como el procedimiento mediante el cual se determinan los deberes y las responsabilidades de las posiciones y los tipos de personas (en términos de capacidad y experiencia) que deben ser contratadas para ocuparlas.

Requerimiento.

Requiere por lo general de un especialista en recursos humanos, el ocupante del puesto y su superior.

Se usa para.

Descripción, clasificación, evaluación y delineación de puestos de trabajo, requisitos y especificaciones en la gestión de personas.

Métodos para la descripción y análisis de puestos.

Es un proceso que busca entender cuáles son las tareas importantes de un trabajo, cómo se realizan y qué atributos humanos son necesarios para la ejecución exitosa de este trabajo.

Existen.

Método de observación directa.
Método del cuestionario.
Método de la entrevista.
Métodos mixtos.

Objetivo.

El objetivo principal del análisis de los puestos es el de conseguir definir y acotar las responsabilidades del trabajador para su conocimiento y el de la dirección de la empresa, establecer las relaciones entre departamentos o puestos, ubicar correctamente la categoría dentro del organigrama de la empresa.

Etapas del análisis de puestos.

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. ... En esta fase aprestan las personas, los esquemas y los materiales de trabajo.

Las cuales son:

- Etapa de Planeación.
- Etapa de preparación.
- Etapa de Ejecución.
- Elaboración del organigrama de cargos y ubicación.
- Determinación de los Cargos.
- Elaboración del cronograma del Trabajo.
- Elección de los Métodos que va a aplicarse.

Bibliografía.

([Https: www.google.com.mx](https://www.google.com.mx))

(Administración de recursos humanos, Chiavenato, 2007; 260)