



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Shirle Karina Pérez Velázquez

Nombre del tema: Evaluación de puestos de trabajos y Técnicas e instrumentos para la evaluación del desempeño del capital humano

Nombre de la Materia: Submódulo II

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura: Técnico RH

Cuatrimestre: 4to. Cuatrimestre

INTRODUCCIÓN

Pues como introducción pondría que en este trabajo o ese archivo o actividad como sean hablaré acerca de lo que es el análisis de puestos de lo que le entendí prácticamente O te lo quemas retomé acerca del análisis de puestos pues lo sentí bastante extensa lo que eran la unidad 1 y la unidad 2 Creo que la el análisis de puestos es muy importante dentro de una empresa dentro de una organización Pues con el análisis de puestos se obtienen mucha información Por así decirlo ya sea que a veces no esté bien informada la empresa y quiera saber si fulanito está ejerciendo bien su trabajo o si le está surgiendo dudas que están pagando de más cuando el empleado no lo está ejerciendo bien su trabajo pero está cobrando un dinero que no está atrás bien trabajando No está bien merecido Por así decirlo Supongo que ahí es muy necesario hacer lo que es el análisis de puesto bueno en primera para mejoramiento de la empresa pues la empresa lo que menos quiere es tener perdidas lo que la empresa quiere es tener provecho o quiere tener este ganancias quiere que sus empleados tengan un buen desempeño ejerza un buen desempeño dentro de las organizaciones y pues para poder saber lo tienen que analizar si lo están haciendo bien o no eso se hace con ayuda de expertos o técnicos pero es más recomendable con expertos pues a veces los técnicos no lo hacen bien y pues no sé cómo me quedé el trabajo pues lo estoy haciendo la rápida porque me cuesta mucho el ensayo porfa y no sé de por sí hoy nos regañó Bueno nos no nos regañó sino que usted no toque nos faltaba aprender cosas que teníamos que tener allá muy en claro Supongo que ahorita voy a estar estudiando varios temas para ver si puedo retomar un poco de lo que aprendí antes

Ensayo

Bueno pues en este ensayo hablaré acerca de lo que es del análisis de puestos y de las técnicas para la evaluación del desempeño del capital humano como se saben un puesto es un cargo que ejerce una persona dentro de una empresa desde el rango Más alto que al Rango más bajo cada puesto debe ser evaluado Por así decirlo debe ser como una responsabilidad para qué Para poder notar sí Para poder Cómo se puede decir para poder estudiar para poder saber si si está ya si se requiere puede ser cuando se decida fundar una organización aparte Cuándo se van a crear nuevos puestos de trabajos cuando se vayan a modificar los puestos que hay dentro de la empresa u organización o cuando los empleados hacen huelga que quieren aumento por ejemplo quieren que están disconformes que le pagan menos cuando hacen más y cosas así por ejemplo en ese caso se puede hacer lo que es un análisis de puesto o cuando la productividad y el rendimiento en dentro la organización no alcanzar objetivos que planearon que querían alcanzar y pues primero que nada Hay que tener bien en cuenta para qué sirve cuando se realiza en qué momento se hace y pues según William weather algo así lo define como recolección evaluación y organización de información sobre un puesto de trabajo determinado y existen dos Campos distintos uno es el de las actividades laborales y el otro es el referido a las actitudes y características humanas.

El objetivo Por así decirlo de la necia del puesto es identificar los aspectos que importan para un buen desempeño dentro de los de los carros que tiene cada persona cada área de personal tanto como personal jefes y los gerentes porque los gerentes también se le hace un análisis de puesto para ver si merecen estar ahí o no como dice un gordo Quién dice el mejor hombre en el mejor lugar está en inglés en el libro pero eso quiere decir y este para eso sirve la evaluación de puestos para ver si saben saben ejercer el puesto que están llevando porque no es justo que este en un cargo más alto cuando no puede ejercer el cargo qué tiene

en el puesto tal vez se pueda desempeñar más en otro puesto Ya sea más alto o más bajo.

Para poder llevar a cabo el análisis de puestos se requieren de métodos distintos puede ser uno de ellos el método de observación en método de cuestionario el método de cuestionario abierto el método de cuestionario de observación método de cuestionario de grupo una conferencia técnica puede ser también un diario o un incidentes críticos también puede ser experiencia directa por lo que estuve leyendo en incidentes críticos es uno de los métodos más antiguos para poder analizar el trabajo del personal voz pues se reunía un gran número o bueno se reúnen gran número de descripciones concretas me parece que es acerca del comportamiento que desempeña un papel decisivo en la calidad del trabajo efectuado que hace el empleado cada método puede tener su ventajas y su desventajas fuesen es más recomendable que para poder llevar a cabo los métodos de evaluación sean hechos por expertos porque a veces se hace por técnicos y no es lo mismo A veces pueden ser evaluados por técnicos que no están ejerciendo o no están trabajando directamente con lo que es la valuación de puestos Por así decirlo por la relación del personal y a veces lo pueden hacer mal y es a veces puede ser una desventaja para la empresa porque están ganando un dinero que a veces no lo merecen Por así decirlo como dice un amigo están haciendo tipo un trabajo pero al ahí se va no están bien seguro si lo están haciendo bien o no solamente lo están haciendo con tal de poder ganar un dinero y listo no están ejerciendo bien su trabajo como técnico a veces puede suceder eso en algunos casos Por eso más recomendable que lo hagan expertos para que así no haya ningún inconveniente algunos de esos métodos también puede ser perfectos para organizaciones pequeñas para empresas pequeñas son muy favorable para empresas pequeñas pero no se pueden ejercer para empresas grandes Pues tú María mucho tiempo y se necesitaría de mucho personal para poder hacerlo.

La evaluación de puestos también tiene beneficios pues facilita el proceso de reclutamiento y selección de personal según los principales beneficios parece que está en el número 1 y también propicia la transparencia en el proceso de contratación también orienta el proceso de formación de personal algo así y posibilita también la gestión de las carreras profesionales de los individuos y solamente de esos me acuerdo me parece que son siete o 9 también sirve para rediseñar el trabajo y también permite la localización de fuentes potenciales de accidentes y enfermedades profesionales me parece que es ese número 8 para eso bueno eso son uno de los beneficios del análisis de puestos es por eso que se considera que el análisis de puesto de trabajo es un instrumento de gestión de los recursos humanos que se convierten al menos en una condición necesaria me parece que es para el correcto desarrollo de los otros procesos algo así.

También existen beneficios para el departamento de recursos humanos los cuales serían conocer mejor el trabajo que realiza cada empleado y cada área dentro de la organización o dentro de la empresa También sirve para detectar el tiempo a tiempo Perdón ciertas situaciones de conflicto que puede entorpecer el desempeño de los empleados de una actividad de un área que estén haciendo no se sabe nunca si hay algo que los pueda distraer que puedan hacer mal su trabajo A veces es bueno poder evitar eso También sirve para facilitar la incorporación de nuevos empleados Me parece que son todos me parece o me parece que también sirve para establecer un nivel de salario que sea apropiado para cada puesto Ya sea pues obviamente el puesto más alto pues gana más y el puesto más bajo en va a ganar un poco menos pero también con el análisis de puesto se Por así decirlo se sabe más con exactitud si se le debe pagar más o se le debe de pagar menos depende que desempeñó o como desempeña en su puesto el empleado o el personal pero no siempre resulta importante ese proceso para el departamento

de recursos humanos Pues también los directivos de línea se ven Implicados En el Pues también el análisis de puestos ayuda a los directivos de línea a poder lograr un mejor reparto de tareas de tareas y responsabilidades y de poderes para poder evitar Cómo se le dice solapamientos que en la mayoría de los casos a veces se origina hace que se originen desagradables conflictos dentro de la organización pues a veces están inconformes con el pago que le dan o a veces no les gusta hacer ese tipo de trabajo o no están desempeñando bien su trabajo o no sé algún conflicto puede haber ahí y ahí pueden actuar los directivos delinea a lograr un mejor mejor avanza Por así decirlo para que no suceda eso tipo de conflictos por eso que reparten tareas responsabilidades y poderes a cada puesto siempre y cuando lo sepan ejercer claro.

El proceso del análisis de los puestos de trabajo me parece que se divide en tres en tres etapas o tres fases algo así es lo mismo me parece Pues en la primer fase Me parece que aparte de asignar la responsabilidad del proceso también se debe determinar el ámbito o las extensiones de los análisis para poder especificar los propósitos y los puestos que serán seleccionados algo así para tales efectos o sea para poder evaluarse y pues prácticamente se trata de una fase eminentemente preparatoria y comunicativa o sea se debe de planear antes de poder hacerlo así lo entendí yo no sé si sea sí Y pues en la segunda etapa se debe decidir qué método se utilizará pues ya sea pues Existen varios tipos de métodos para el análisis de puesto como dije antes existe el análisis de puestos de observación entrevista evaluación de grupo individual Existen varios Y pues la tercera etapa primero que nada se centra en el análisis de los datos para lo cual se utilizan en las técnicas apropiadas y los instrumentos apropiados para que se puedan asegurar de la validez de la información que vayan obtener Ay me parece que me confundí son cuatro fases me parece Me parece que la cuarta fase es que el analista el que va a ser la alineación de los puestos va a realizar una valoración de la información que obtener del análisis de los puestos y del método que utilizó tiene que recaudar una información de los puestos que analizo y del método que

utilizó en Sí fue buena observación que él tuvo En qué método utilizó Sí fue de método de observación método de entrevista o cómo fue.

Y pues en la unidad 2 según el tema El subtema Perdón es técnicas e instrumentos para la evaluación del desempeño del capital humano Pero hay más se hablaba o bueno se habla en la antología acerca de los objetivos de la evaluación en objetivo cuantitativo en la evaluación en la evaluación del desempeño objetivos también cualitativos de la evaluación del desempeño Cuáles son los principios de la evaluación del desempeño Los indicadores estratégicos e indicadores de gestión Me parece que también no parece que se dividen en dos en dos indicadores así si son indicadores estratégicos y de indicadores de gestión en su son los dos y también se habla acerca de los principios de la evaluación y desempeño las ventajas de la evaluación desempeño también se habla de eso también se habla acerca de los elementos más comunes a todos los enfoques sobre la evaluación del desempeño las técnicas Pues en las técnicas primero que nada ahí dice que evolucionan constantemente pues con la evolución de la tecnología y con la profesionalización de las personas hecho que se originen las empresas a prescindir de los métodos de Las evaluaciones manuales pues aparte de requerir mayor tiempo y esfuerzo también implica un mayor coste un mayor coste un mayor costo conforme se va dando el plazo empresa Claro claro algo así ahí usted puso un ejemplo que durante la pandemia por el covid-19 muchas empresas tuvieron que teletrabajar o sea trabajaron por línea Por así decirlo ahí se presenta lo que eso tecnología para poder evitar lo que era la propagación de los contagios así evitando en una parte evitando los contagios del covid-19 y que también no tuvieran pérdidas Pues los recursos recursos humanos se enfrentó al resto de gestionar y también de evaluar el desempeño de la plantilla de los puestos a distancia obviamente se hacía por línea para poder evitar el loquera los contagios pues eso era lo que tivo de evitar contagios pero ahorita ya ya está Por

así decirlo regularizando se lo que es el los trabajos Pues muchas empresas han regresado a trabajar con protecciones y ya como método de prevención pero aún así algunas empresas ya regresaron a poder desempeñarse ya presencialmente Aunque algunas empresas se negaron a cerrar antes Pero bueno eso es otro rollo Por así decirlo también en lo que él era el tema de técnicas e instrumentos en el de la unidad 2 será 11 más era los objetivos de la gestión por objetivos algo así era la gestión por objetivos en los cuales era el objetivo Smart parece que era así el cual se dividía en específico en medibles alcanzables y en relevantes y también se habla también de la evaluación de 360 grados y pues por lo que estuve Leyendo es una de las técnicas de evaluación más completas Pero el único detalle es que requiere de mucha habilidad para el análisis para poder obtener buenos resultados o sea resultados con eficacia pues mide el desempeño laboral de heces aspectos cualitativos y preguntas medibles también como Los criterios cuantitativos puede hacer a puede medir el desempeño cualitativo y cuantitativo perdón puede medir el desempeño laboral desde su aspectos cualitativos y cuantitativos pues están más enfocados en las opiniones de los colaboradores y también estaba la evaluación del desempeño de 90° en este primero que nada es uno de los más clásicos o sea más comunes Por así decirlo pues es uno de los más aplicados en Pues el formato puede ser más práctico pero también requiere de un buen diseño se puede aplicar en empresa sin importar la cantidad de empleados o el tipo de actividad que desempeña cada empleado pues su diseño y la concordancia con la estrategia de las empresas se podrá Mostrar más resultados realistas Por así decirlo Y pues también facilita el uso de los resultados en funciones de la generación de mejoramiento para los empleados y para la empresa principalmente el otro tipo de evaluación era la evaluación del desempeño de 180° nds no me acuerdo bien ahorita no me acuerdo Jeje y la evaluación de desempeño de 270° y también se hablaba de la importancia de poder evolucionar las técnicas de evaluación del personal pues primero que nada para poder evaluar el desempeño del personal se tienen que medir las dificultades que tiene cada uno de los trabajadores para que puedan cumplir con las funciones

que se les que se les impartió para que pueden alcanzar los objetivos que se pelean yo desde un principio que se impuso ya sea de manera semanal mensual o anualmente pues el propósito de que el trabajador pueda desempeñar bien su trabajo o en eso consiste un análisis de puesto en poder analizar lo que esté bien estructurado que esté Por así decirlo estructurado o que esté bien diseñado que estén en orden o que estén desempeñando bien su trabajo para que así puedan obtener buenos resultados primero que nada y así poder decidir si merecen un mejor pago o no hacer cambio de puestos Por ejemplo si alguien estaba haciendo un trabajo que lo puede desempeñar mejor en otro tipo de trabajos mejor se le pasa de ese trabajo que estaba desempeñando antes al trabajo con el que se puede desempeñar mejor y así evitan las huelgas puede así decirlo más problemas con los demás empleados porque a veces existe la desigualdad dentro de las empresas también pero para eso también sirve lo que es el análisis de puesto para que se eviten esos detalles.

CONCLUSIÓN

Bueno pues como dije en la introducción de lo que iba a hablar era acerca de lo que era y el análisis de puestos y pues como fui leyendo fui aprendiendo nuevas cosas Por así decirlo aprendiendo o tratando de retomar las cosas más importantes que para mí fueron más importantes dentro de los análisis primero que nada sentí muy importante lo que es los objetivos los beneficios y también lo que son los tipos de métodos pues Existen varios tipos de métodos algunos son clásicos Qué son más aplicados en la actualidad y también algunos tipos de métodos que a veces pueden ser muy efectivos para empresas pequeñas pero no para empresas grandes pues retomaría mucho tiempo y a veces también retomar o requeriría de personal. Está bastante interesante y lo que es el tema del Análisis pues Supongo que es un tema o un punto que se tiene que ejercer fuerzas Por así decirlo porque se puede hacer para por ejemplo como dije en el ensayo como no para poder este crear una organización o también puede servir para evitar las disconformaciones de los empleados o existen varias causas para que se pueda hacer una evaluación o analización de puestos

Bibliografía

La antología que se nos asignó desde la página 7 hasta la página 44