

Nombre del alumno: Luis Ángel Mazariego Gómez

Nombre del profesor: Luis Miguel Sánchez Hernández



Licenciatura: Medicina Veterinaria y Zootecnia

Materia: Capital Humano

Nombre del trabajo: Mapa conceptual

Ocosingo, Chiapas a 21 de



Análisis de puestos, planeación estratégica y planeación de recursos humanos

Análisis de puestos

Es el Proceso por el cual se analizan las habilidades, las obligaciones y los conocimientos requeridos para poder desempeñar en un cargo dentro de la organización.

- Motivos para realizar análisis de puestos
 - Dotación de personal — Todas las áreas de la dotación de personal serían incoherentes si el reclutador no conociera las cualidades necesarias para hacerse cargo de los diversos puestos.
 - Capacitación y desarrollo — La información de la descripción de puestos ha demostrado con frecuencia ser benéfica al identificar las necesidades de capacitación y desarrollo.
 - Evaluación del desempeño — Los empleados deben ser evaluados en como se desempeñan en los deberes especificados en sus descripciones de puestos.
 - Remuneración — En el área de remuneración, es de gran utilidad conocer el valor relativo de un puesto en particular para la compañía antes de que se le asigne un valor monetario.
 - Seguridad y salud — La información derivada del análisis de puestos también es valiosa al identificar las consideraciones de seguridad y de salud.
 - Relaciones laborales — La información del análisis de puestos también es importante en las relaciones laborales.
 - Consideraciones legales — Un análisis de puestos bien elaborado es de suma importancia para dar apoyo a la legalidad de las prácticas de empleo.
- Tipos de información del análisis de puestos
- Métodos de análisis de puestos
 - Cuestionarios — El analista de puestos puede administrar un cuestionario estructurado para los empleados, quienes identifican entonces las tareas que desempeñan.
 - Observación — El analista de puestos presencia el desempeño del trabajador mientras éste realiza las tareas del cargo; luego, registra sus observaciones.
 - Entrevistas — El analista entrevista primero al empleado, y lo ayuda a describir los deberes a su cargo.
 - Registro del empleado — La información del análisis de puestos se recopila haciendo que los empleados describan sus actividades diarias de trabajo en un diario o una bitácora.

Puesto

Es el conjunto de tareas que deben realizarse para que una organización logre sus metas.

Descripción del puesto

- Entre los aspectos que se incluyen con mayor frecuencia en la descripción de un puesto se encuentran los siguientes:
 - Principales tareas que deberán realizarse
 - Porcentaje de tiempo dedicado a cada tarea
 - Estándares de desempeño que deberán lograrse
 - Condiciones de trabajo y riesgos posibles
 - Número de empleados que realizarán el trabajo, y a quién se reportan
 - Las máquinas y los equipos que se usarán en el trabajo
- Identificación del puesto de trabajo
 - Fecha del análisis de puestos — La fecha del análisis de puestos debe incluirse en la descripción del puesto para ayudar a identificar los cambios en el puesto de trabajo que harían obsoleta a la descripción.
 - Resumen del puesto — El resumen del puesto brinda un panorama del puesto de trabajo. Por lo regular es un párrafo breve que describe el contenido del cargo
 - Tareas a realizarse — El cuerpo de la descripción del puesto delinea las principales tareas que deben realizarse.

Posición

Se refiere al conjunto de tareas y responsabilidades a cargo de una persona.

El proceso de planeación estratégica

Es el proceso en virtud del cual la alta administración determina los propósitos y objetivos organizacionales generales y la manera en la cual se alcanzarán.

- Determinación de la misión — La misión es el propósito continuo de una unidad o su razón de ser.
- Evaluación del entorno — la organización debe evaluar sus fortalezas y debilidades en el ambiente interno, y las amenazas y oportunidades en el ambiente externo.
- Establecimiento de objetivos
 - Deben expresarse por escrito
 - Deben ser mensurables
 - Deben ser específicos en cuanto al tiempo
 - Deben ser desafiantes pero alcanzables
- Establecimiento de estrategias — Las estrategias se deben desarrollar con miras a aprovechar las fortalezas de la compañía y a minimizar sus debilidades, de manera que se aprovechen las oportunidades y se eviten las amenazas.
- Implantación de estrategias
 - Estructura organizacional
 - Sistemas de información y control
 - Tecnología
 - Recursos humanos
 - Liderazgo

Planeación estratégica de recursos humanos (PRH)

Es el proceso sistemático para hacer coincidir la oferta interna y externa de personas con la apertura de puestos que se anticipa en la organización durante un periodo específico

- pronóstico de necesidades — Es la Determinación del número, las habilidades y la ubicación de los empleados que la organización necesitará en el futuro para alcanzar sus metas
- pronóstico de disponibilidad — Se refiere al Pronóstico que permite determinar si la empresa será capaz de conseguir los empleados con las habilidades necesarias y a partir de qué fuentes.

Pronóstico de las necesidades en cuanto a recursos humanos

Implica la determinación del número, las habilidades y la ubicación de los empleados que la organización necesitará en el futuro para alcanzar sus metas.

- Pronósticos de base cero — Método de pronóstico que considera el nivel actual de empleo de la organización como punto de partida para determinar las necesidades futuras de dotación de personal
- Enfoque ascendente — Método de pronóstico en el cual cada nivel sucesivo de la organización, empezando por el más bajo, pronostica sus requerimientos y, en última instancia, da un pronóstico agregado de los empleados que se necesitan

Uso de bases de datos de RH

- Pronóstico de escasez de empleados
 - Reclutamiento innovador — Con frecuencia que se deben usar nuevos enfoques para el reclutamiento
 - Incentivos de remuneración — Las empresas que compiten por la obtención de trabajadores en una situación de alta demanda pueden tener que recurrir a los incentivos de remuneración.
 - Programas de capacitación — Se requieren programas especiales de capacitación para preparar a individuos que, de otra forma, serían inelegibles para ocupar puestos dentro de la empresa
 - Diferentes normas de selección — Los criterios de selección que eliminan a ciertos individuos tal vez deban modificarse para asegurarse de que se disponga de un número suficiente de personas para ocupar los puestos.
- Pronóstico de exceso de empleados
 - Contratación restringida — Sólo se contratan empleados nuevos cuando se puede ver afectado el desempeño general de la organización
 - Reducción en el número de horas de trabajo — Esta reducción suele aplicarse a los empleados que trabajan por hora, porque la administración y otros profesionales, por lo regular, son empleados exentos y por lo tanto no se les paga por hora.
 - Jubilación anticipada — La jubilación anticipada de algunos empleados actuales es otra forma de reducir el número de trabajadores

