



**Nombre de alumno: Jesus Esquivel
Jimenez Saragos**

**Nombre del profesor: Mtro Luis Miguel
Sanchez Hernandez**

Nombre del trabajo: Resumen Unidad II

Materia: Capital Humano

Grado: 3°

Grupo: Medicina Veterinaria y Zootecnia

Ocosingo, Chiapas 13 De Junio del 2023

Análisis de puestos: Una herramienta básica de la administración de recursos humanos

El análisis de puestos es un proceso para determinar las habilidades, las obligaciones y los conocimientos que se requieren para desempeñar los cargos dentro de una organización, El puesto consiste en un conjunto de tareas que deben realizarse para que una organización logre sus metas Una posición es un conjunto de tareas y responsabilidades a cargo de una persona. La descripción del puesto es un documento que brinda información acerca de las tareas.

Razones para realizar un análisis de puestos

Dotación de personal los recursos humanos debe tomar en consideración estos requisitos del puesto como la contratación, retención y despidos como cada puesto debe de tener sus destrezas y habilidades

Capacitación y desarrollo Transmitir los conocimientos, y desarrollar habilidades, si el personal no tiene las cualidades necesarias requiera de capacitación en sus descripciones de puestos actuales

Evaluación del desempeño Personas que llevan a cabo las actividades y responsabilidad del puesto de qué tan bien cumplen con los deberes especificados en sus descripciones

Remuneración Es de gran utilidad conocer el valor relativo de un puesto para conocer los beneficios que otorga la empresa al colaborador por su servicio

Seguridad y salud El personal está obligado a declarar si el trabajo es peligroso, necesitan información sobre el puesto para saber acerca del peligro que estarán expuesto

Relaciones laborales y con los empleados Es importante en las relaciones laborales entre el trabajador y el empleador la descripción de puestos ofrece una norma para la evaluación y la comparación de talentos.

Consideraciones legales Los datos del análisis de puestos son necesarios para que se defiendan las decisiones que se relacionan con la terminación de una relación laboral

Tipos de información del análisis de puestos Conocer las habilidades necesarias para que tengan un buen desempeño en el puesto y seleccionar el personal adecuado

Métodos de análisis de puestos Evaluación de puestos, aumentos de sueldo, desarrollo o algún otro

Cuestionarios El analista de puestos recolectará información tipo encuesta estructurado para los empleados, quienes identifican entonces las tareas que desempeñan

Observación El analista de puestos está pendiente del desempeño del trabajador mientras éste realiza las tareas del cargo asignadas

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

Combinación de métodos Es una combinación de métodos que es de gran utilidad, para técnicas necesarias para la obtención de descripciones y especificaciones exactas de los puestos

Programa de análisis de puestos del Departamento del Trabajo de EUA Se usa el método JAS, un analista capacitado recopila la información

Análisis funcional de puestos Es un enfoque amplio del análisis de puestos que se concentra en las interacciones entre el trabajo

Cuestionario de análisis de posiciones Es un interrogatorio estructurado de análisis de puestos que se basa en una lista de verificación para identificar los elementos de un puesto de trabajo

Cuestionario de descripción de posiciones administrativas Es un método de análisis de puestos diseñado para cargos administrativos

Realización de un análisis de puestos Recopilar datos sobre todo lo que interviene en la ejecución de un trabajo en particular.

Descripción del puesto La información obtenida a través del análisis de puestos es fundamental para el desarrollo de las descripciones de los puestos

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/f6c63757071eb21bb87a0c543fefe6cb.pdf>