



**Nombre de alumno: Ángel Gabriel
Hernández Sánchez.**

**Nombre del profesor: Luis Miguel Sánchez
Hernández.**

Nombre del trabajo: Análisis de Puesto.

Materia: Capital Humano

Grado: 3°

Grupo: MVZ.

Ocosingo, Chiapas 13 de Junio de 2023

Resumen de Capital humano

El análisis de puesto como una herramienta básica de administración de los recursos humanos, En este se sitúa las tareas que debe de realizar un empleado. Para ello **el puesto**: consiste en un conjunto de tareas que debe realizar para alguna organización, empresa o negocio. Para ello también observaremos que como puestos, existen posiciones para ver la aparición de una jerarquía, Una posición es un conjunto de tareas y responsabilidades a cargo de una persona; existe una posición para cada individuo dentro de la organización. El análisis de puesto es un organigrama que nos permite resumir las actividades, responsabilidades y habilidades que se requieren para poder ver los deberes que necesita desempeñarse en ese trabajo, puesto o posición.

La descripción del puesto es un documento que brinda información acerca de las tareas, los deberes y las responsabilidades esenciales de un puesto. Para ello hay circunstancias en el que se emplea, La especificación del puesto es por medio de un documento que describe las cualidades mínimas aceptables que debe poseer un individuo para desempeñar un trabajo en particular.

Las razones para realizar un análisis de puesto son las siguientes:

- **Dotación de personal:** en este punto se basa en que la dotación de este mismo, hacia los empleados, es que se necesita saber las destrezas y habilidades de cada puesto para que se pueda hacer un buen reclutamiento y llevar una gran organización en cada empleado.
- **Capacitación y desarrollo:** En este vemos que nuestra descripción del puesto ya está implementada, conocemos las habilidades y destrezas del puesto, pero ¿qué pasa si el empleado no cumple con todos los requerimientos? Pues por obvias razones se necesita capacitar al empleado enfocándose a sus deberes.

- Evaluación del desempeño: Los empleados deben de ser evaluados para así poder ver la productividad de este, y así decidir su despido o su ascenso ya sea horizontal o vertical.
- Remuneración: Esta es un área de gran importancia, ya que, se necesita conocer el valor monetario de cada puesto, esto depende de los conocimientos, destrezas, habilidades que se requieran de dicho puesto. Entre más ascenso a conocimientos se necesite, mayor será el valor monetario, como un factor podría ser el nivel educativo de ese puesto requerido.
- Seguridad y salud: Para ello los empleados necesitan saber que tan peligroso es el trabajo que deben desempeñar, para así poder trabajar de forma segura.
- Relaciones laborales y con los empleados: Para ello necesitamos ver que se considera una posible transferencia, promoción o descenso de puesto.
- Consideraciones legales: Son documentos que nos ayudan a defendernos de las decisiones que hemos tomado como transferencias, descensos de puestos, promociones, entre otros.

Los datos recopilados son los siguientes:

- **1. Actividades laborales.**
 - (1) Actividades y procesos del trabajo.
 - (2) Registros de actividades (en video, por ejemplo)
 - (3) Procedimientos usados.
 - (4) Responsabilidad personal.
- **Actividades orientadas hacia el trabajador.**
 - (1) Comportamientos humanos, como acciones físicas y comunicación en el trabajo.
 - (2) Movimientos elementales para el análisis de métodos.
 - (3) Requisitos personales del puesto, como gasto de energía.
- **Máquinas, herramientas, equipos y materiales usados**

- **Elementos tangibles e intangibles relacionados con el puesto**

- 1) Conocimientos que se emplearán o aplicarán (como en la contabilidad).
- 2) Materiales procesados.
- 3) Productos fabricados o servicios prestados.

Los métodos de análisis de puesto se conforman por los siguientes:

- Cuestionarios: Se utiliza para saber sobre el empleado o para ver su desarrollo verbal, ya que, algunos carecen de ello.
- Observación: Se utilizan para recopilar información mediante la observación para ver las eficiencias y deficiencias de un trabajador.
- Entrevistas: Es un método algo que se necesita hacer para que la información sea más fluida y abundante.
- Registro del empleado: Con este método, tendrá que superarse el problema de que los empleados tienden a exagerar la importancia de su puesto.

Para realizar un análisis de puesto la persona debe de recopilar datos del puesto como anteriormente se describió, para ello debe de participar al menos el supervisor y el empleado.

Para esto se lleva lo que es la descripción del puesto, en el cual se define como los deberes, tareas o responsabilidades del cargo.

- 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

La identificación del puesto se basa incluye el título del puesto, departamento, la relación de autoridad y números o códigos para el puesto de un trabajo. Es un sistema de una base de datos flexible y fácil de usar que emplea un lenguaje común para definir y describir las ocupaciones.

- 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: cuerpo de la descripción del puesto delinea las principales tareas que deben realizarse. Por lo regular, una oración que empieza con un verbo de acción (como recibe, realiza, establece o ensambla) explica de manera adecuada cada tarea.
- Especificación del puesto: La determinación de las cualidades apropiadas para un puesto es sin duda la parte más difícil de un análisis de puestos. Requiere de una gran cantidad de estudio a fondo por parte del analista de puestos, así como de una amplia comprensión de las habilidades necesarias para realizar los diversos trabajos.