Nombre del Catedrático:

Luis Miguel Sanches Hernandez

Nombre de la alumna:

Eduviges Jocabed Gómez Navarro

Tercer Cuatrimestre

fecha:
20-05-2023

análisis de puestos planeación estadística y planeación de recursos humanos

análisis de puestos

dotación de personal

todas las áreas serían incoherentes si el reclutados no conociera las cualidades necesarias para hacerse cargo de los diversos puestos

un uso principal de los datos del análisis de puestos se encuentra en el área de la planeación de los recursos humanos.

cada puesto requiere de conocimientos, destreza y habilidades diferentes

obviamente, una planeación eficaz de los recursos humanos debe tomar en consideración estos requisitos del puesto.

capacitación y desarrollo

la información de la descripción de puestos ha demostrado con frecuencia ser benéfica al identificar las necesidades de capacitación y desarrollo.

si tal información indica que un puesto requiere de conocimientos, destrezas o habilidades en particular.

la persona que ocupe el puesto no posee todas las calidades necesarias, probablemente se requerirá de capacitación y desarrollo.

la capacitación debe dirigirse a asistir a los empleados en el cumplimiento de los deberes especificados en sus descripciones de puestos actuales.

evaluación del desempeño

los empleados deben ser evaluados en términos de que tan bien cumplen con los deberes especificados.

un administrador que evalúe a un empleado

un administrador que evalúe a un empleado sobre la base de factores que no estén claramente predeterminados deja un gran espacio abierto para acusaciones de administración.

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.

desde una perspectiva interna, cuando más significativo sean los deberes y las responsabilidades, más valor tendrá el puesto.

los puestos que requieren de mayores conocimientos, destrezas y habilidades deben valer más para la empresa

seguridad y salud

la información derivada del análisis de puestos también en valiosa al identificar las consideraciones de seguridad y de salud.

la descripción especificación del puesto debe reflejar esta condición

si un trabajo es peligroso

relaciones laborales y con los empleados

la información del análisis de puestos también es importante en las relaciones laborales

cuando se considera a los empleados para una posible transferencia, promoción o descenso de categoría

consideraciones legales

un análisis de puestos bien elaborado es de suma importancia para dar apoyo a la legalidad de las prácticas de empleo

el análisis de puestos ofrece una base para vincular entre si las funciones de RH y el funcionamiento para desarrollar un programa sólido de recursos humanos.

planeación estratégica

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

la clave para una planeación estratégica de recursos humanos es empezar con la visión a largo plazo de la organización y sus metas futuras del negocio.

la planeación de los recursos humanos tienen dos componentes

pronóstico de necesidades

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

estas proyecciones reflejarán varios factores, como los planes de producción y los cambios en la productividad

pronóstico de disponibilidad

el gerente de recursos humanos contempla tanto los fuentes internas como las fuentes externas.

cuando la empresa ha analizado sus necesidades en cuanto a empleados y la disponibilidad de estos

se deben encontrar formas de reducir el número de empleados si se ha proyectado un exceso.

planeación de recursos humanos

un pronóstico de necesidades implica la determinación implica la determinación del número, las habilidades y la ubicación de los empleados que la organización necesitará en el futuro

en esta sección se describen varios de los métodos más conocidos.

enfoque ascendente

cada nivel sucesivo de la organización, empezando por el más bajo , pronostica agregado de los empleados que se necesitan.

pronósticos de base cero

considera el nivel actual de empleo de las organizacion como punto de partida para determinar las necesidades futuras de dotación de personal.

relación entre el volumen de ventas y el número de empleados requeridos

uno de los instrumentos de predicción del empleo más útiles es el volumen de ventas

la relación entre la demanda y el número de empleados necesarios es positivas.

modelos de simulación

es una técnica de pronósticos que permite experimentar con una situación del mundo real a través de un modelo matemático

recortes de personal

también conocidos como reestructursciones o reingenieria

son en esencia lo opuesto del crecimiento de una compañía; indica un cambio que ocurre una sola vez en la organización y en el número de individuos empleados.

en el momento que son contratados, los empleados debe tener en claro la manera en la que funcionará el sistema en el sistema en caso de un recorte de personal

la antigüedad por lo regular es la base para los despidos

los empleados con menos antigüedad son los que se despiden primero

las empresas que se encuentran libres de sindicatos también beben establecer los procedimientos de despido antes de enfrentarse a las decisiones de recortes de personal.

Presented with xmind