



Mi Universidad

CUADRO SINOPTICO

NOMBRE DEL ALUMNO: Edgar Itiel Vázquez Rodríguez

NOMBRE DEL TEMA: Unidad 2

PARCIAL:1

NOMBRE DE LA MATERIA: Capital Humano

NOMBRE DEL PROFESOR: Legmy Yaneth Santizo Espinoza

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: Administración Y Estrategias De
Negocios

CUATRIMESTRE:5

Unidad 2

ANALISIS DE PUESTOS

El análisis de puestos es un proceso sistemático 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. Puede requerir los servicios de una persona, como los del presidente, o los servicios de 75, como podría ser el caso de los operadores de alimentación de datos en una gran empresa.

RAZONES PARA REALIZAR UN ANALISIS DE PUESTOS

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

- **EXISTEN 7 TIPOS DE RAZONES**
- DOTACION PERSONAL
- CAPACIACION Y DESARROLLO
- EVALUACION DE DESEMPEÑO
- REMUNERACION
- SEGURIDAD Y SALUD
- RELACIONES LABORALES CON LOS EMPLEADOS
- CONSIDERACIONES LEGALES

TIPOS DE INFORMACION DEL ANALISIS DE PUESTO

Se necesita una cantidad considerable de información para realizar adecuadamente un análisis de puestos. El analista de puestos identifica los deberes y las responsabilidades reales del puesto y recopila los demás tipos de datos.

- **6 tipos de puestos de información de los análisis puestos**
- Actividades laborales
- Actividades orientadas hacia el trabajador
- Maquinas, herramientas, equipos y materiales usados
- Elementos tangibles e intangibles relacionados con el puesto
- Desempeño del puesto y contexto del puesto
- Requisitos personales para el puesto

METODOS DE ANALISIS PUESTOS

La selección de un método específico dependerá de los objetivos para los cuales se va a usar la información (evaluación de puestos, aumentos de sueldo, desarrollo o algún otro) y del enfoque que sea más factible para una organización en particular.

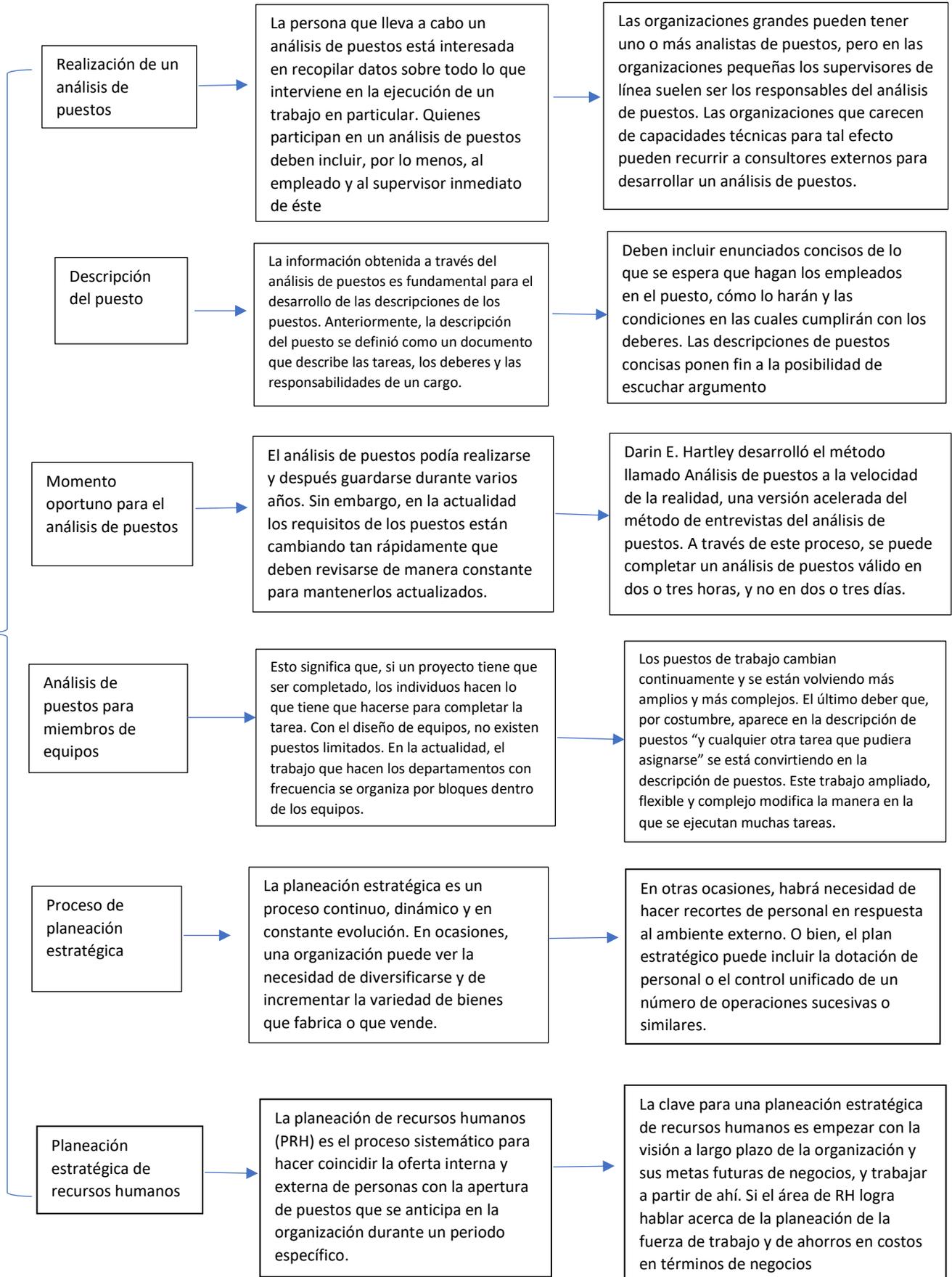
Los métodos más comunes del análisis de puestos son las siguientes: Cuestionarios, observación, entrevistas, registros del empleo, combinación de métodos.

Otros métodos disponibles para la realización de un análisis de puestos

Cuando se selecciona un segmento del mercado se renuncia a otros y la empresa es la única que puede tomar decisiones respecto a cuál segmento del mercado servir; para hacerlo puede escoger entre tres estrategias:

- Programa de análisis de puestos del Departamento del Trabajo de EUA.
- Análisis funcional de puestos
- Cuestionario de análisis de posiciones
- Cuestionario de descripción de posiciones administrativas
- Análisis de puestos orientado hacia lineamientos

UNIDAD 2



UNIDAD 2

Pronóstico de las necesidades en cuanto a los recursos humanos

Este pronóstico se convierte entonces en requerimientos de personal para las actividades necesarias para satisfacer esta demanda. Para una empresa que manufactura computadoras personales, las actividades se podrían especificar en términos del número de unidades a ser producidas, el número de llamadas de ventas que se tendrán que hacer, el número de comprobantes de pago que se tendrán que procesar o una variedad de otras actividades.

Actualmente se usan varias técnicas para pronosticar las necesidades de recursos humanos. Algunas de estas técnicas son de naturaleza cualitativa, y otras son cuantitativas. En esta sección se describen varios de los métodos más conocidos.

Pronóstico de la disponibilidad de los recursos humanos

Ayuda a mostrar si los empleados necesarios pueden obtenerse dentro de la compañía, fuera de ésta, o con una combinación de las dos fuentes. Otra posibilidad es que las habilidades requeridas no estén disponibles en forma inmediata a partir de una fuente factible.

La elaboración de pronósticos de requerimientos implica determinar el número, las habilidades y la ubicación de los empleados que necesitará la organización en el futuro para alcanzar sus metas. La determinación de si la empresa será capaz de encontrar a los empleados con las habilidades necesarias

Bases de datos del capital humano

Es probable que muchos de los empleados necesarios para puestos futuros se encuentren trabajando ya en la empresa. Si la compañía es pequeña, es posible que la administración conozca a todos los empleados lo suficientemente bien para acoplar sus habilidades aspiraciones con las necesidades de la compañía. Suponga que la empresa está creando un nuevo puesto de ventas.

Las mejoras en la tecnología han creado formas de administrar y analizar la información. Las bases de datos incluyen ahora información sobre todos los empleados tanto administrativos como no administrativos

Pronósticos de escases de empleados

Cuando las organizaciones se enfrentan a una escasez de trabajadores, tienen que intensificar sus esfuerzos para reclutar al personal necesario para satisfacer las necesidades de la empresa.

Al usar un reclutamiento innovador, las empresas deben tratar de determinar quiénes son sus prospectos de empleados y qué los motiva. En ocasiones se requieren programas especiales de capacitación para preparar a individuos que, de otra forma, serían inelegibles para ocupar puestos dentro de la empresa.

Pronóstico de exceso de empleados

Cuando una empresa implanta una política de contratación restringida, reduce la fuerza laboral al no reemplazar a los empleados que se retiren. Sólo se contratan empleados nuevos cuando se puede ver afectado el desempeño general de la organización.

Cuando una comparación entre necesidades y disponibilidad indica que habrá un exceso o superávit de empleados, tal vez se requiera una restricción en las contrataciones, una reducción en los horarios, jubilaciones anticipadas y recortes de personal para corregir la situación.