



Nombre del alumno: JHONATAN MEZA G

Nombre del profesor: MABEL DOMINGUEZ AGUILAR

Materia: GESTIÓN DE EMPRESAS FAMILIARES

PASIÓN POR EDUCAR

Nombre del trabajo: ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

Grado: 5

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

ANÁLISIS DE PUESTOS

Proceso para determinar las habilidades, las obligaciones y los conocimientos que se requieren para desempeñar los cargos dentro de una organización.

Este documento proporciona una guía clara y precisa para los empleados y gerentes sobre lo que se espera en un puesto en particular, lo que ayuda a minimizar malentendidos y conflictos en el lugar de trabajo

PROPÓSITO

OBTENER RESPUESTAS A SEIS PREGUNTAS:

1. Tareas físicas y mentales.
2. Tiempo de finalización.
3. Lugar de desarrollo.
4. Método de desempeño.
5. Razón de realización.
6. Cualidades necesarias.

MOMENTO OPORTUNO PARA EL ANÁLISIS DE PUESTOS

El análisis de puestos debe ser un proceso continuo y actualizado regularmente para reflejar cambios en las necesidades organizacionales y en el entorno laboral.

¿CUANDO?

- Al inicio de una nueva empresa.
- Cuando se crean nuevos puestos de trabajo.
- Cuando se introducen cambios significativos en los procesos, tecnologías o sistemas de la organización.

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

PROCESO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

El análisis de puestos se integra dentro del proceso de planeación estratégica de recursos humanos de una organización.

¿QUE IMPLICA?

identificar las necesidades actuales y futuras de personal, desarrollar estrategias para reclutar, capacitar y retener empleados talentosos, y alinear los recursos humanos con los objetivos organizacionales generales.

TIPOS DE INFORMACIÓN

1. Actividades laborales.
2. Condiciones para el trabajador.
3. Herramientas y equipos.
4. Elementos tangibles e intangibles.
5. Desempeño del puesto.
6. Contexto del puesto.
7. Requisitos personales.

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

MÉTODOS

- Cuestionarios.
- Observación.
- Entrevistas.
- Registro del empleado
- Combinación de métodos.

DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

- Tareas principales y tiempo dedicado.
- Estándares de desempeño y riesgos.
- Maquinaria y equipo necesarios.
- Identificación del puesto (título, departamento, autoridad).
- Resumen del puesto.
- Especificación del puesto (requisitos mínimos).

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

ANÁLISIS DE PUESTOS PARA EQUIPOS

En entornos de trabajo modernos, donde los equipos interdisciplinarios son comunes, el análisis de puestos puede adaptarse para reflejar las habilidades y responsabilidades necesarias para trabajar en equipo de manera efectiva.

¿QUE IMPLICA?

evaluar las habilidades de colaboración, comunicación y liderazgo, así como la capacidad para trabajar en un entorno de equipo dinámico y diverso.

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

- Determinación de misión y objetivos.
- Evaluación y establecimiento de estrategias.

IMPLANTACIÓN DE ESTRATEGIAS

la implantación de estrategias de recursos humanos implica la ejecución de planes y políticas diseñados para optimizar el desempeño y la productividad de los empleados.

¿COMO?

Esto puede incluir el liderazgo efectivo, el diseño organizacional adecuado, el uso de tecnología avanzada y la implementación de sistemas de control y retroalimentación.

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE RRHH

- Evaluación del estado actual y previsión de necesidades futuras.

BASES DE DATOS DEL CAPITAL HUMANO

las bases de datos del capital humano son sistemas que almacenan información detallada sobre los empleados, incluyendo su historial laboral, habilidades, capacitación y certificaciones.

DATOS

Estas bases de datos ayudan a las organizaciones a gestionar eficazmente su fuerza laboral y a tomar decisiones informadas sobre asignaciones de personal, promociones y desarrollo profesional.