



**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.