



Mi Universidad

cuadro sinóptico

Ezequiel Francisco pascual

Nombre del tema: ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

Parcial 2

Nombre de la Materia: CAPITAL HUMANO

Nombre del profesor: MABEL DOMINGUEZ AGUILAR

Administración y estrategia de negocios

5to cuatrimestre

09 de febrero de 2024

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

Análisis de puestos

Una herramienta básica de la administración de recursos humanos

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.

Razones para realizar un análisis de puestos

Los datos derivados del análisis de puestos tienen un efecto sobre prácticamente todos los aspectos de la administración de recursos humanos.

Dotación de personal, Capacitación y desarrollo, Evaluación del desempeño, Remuneración, Seguridad y salud, Relaciones laborales y con los empleados, Consideraciones legales

Métodos de análisis de puestos

Los métodos más comunes del análisis de puestos se exponen en las siguientes secciones

Cuestionarios, observación, entrevistas, Registro del empleado y Combinación de métodos

Descripción del puesto

La información obtenida a través del análisis de puestos es fundamental para el desarrollo de las descripciones de los puestos

- ☐ 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

Proceso de planeación estratégica

La planeación estratégica es un proceso continuo, dinámico y en constante evolución. En ocasiones, una organización puede ver la necesidad de diversificarse y de incrementar la variedad de bienes que fabrica o que vende

Planeación estratégica de recursos humanos (PRH)

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

Bases de datos del capital humano

Las organizaciones utilizan bases de datos que toman en cuenta seriamente a los recursos humanos al acoplar a las personas con los puestos de trabajo

- Historial y experiencia de trabajo -
- Habilidades y conocimientos específicos
- Licencias o certificaciones obtenidas -
- Terminación de la capacitación organizacional -
- Antecedentes educacionales

Bibliografías

Eduardo Martínez E., Francisca Martínez A "Capacitación por Competencia"

R. Wayne Mondy "Administración de Recursos Humanos",

Idalberto Chiavenato "Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones",

Martha Alles "Desarrollo del Talento Humano",

Jorge Farías Arizpe. "Dirección de Capital Humano". Trillas

<https://www.youtube.com/watch?v=wqiXEF-gPlg>

<https://www.youtube.com/watch?v=2M5NziF3Jc0>

<https://www.youtube.com/watch?v=wg8yDlobCwl&t=167s>