



Cuadro Sinóptico

Nombre del Alumno: Alexa Gabriela Rodríguez Galindo

Nombre del tema: Análisis y descripción de puestos

Parcial: 2ª unidad

Nombre de la Materia: Capital Humano

Nombre del profesor: Mabel Domínguez

Nombre de la Licenciatura: Administración y estrategia de negocios

Cuatrimestre: 5ª

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.

Un puesto de trabajo, consiste en un grupo de tareas que se deben desarrollar para que una organización pueda alcanzar sus objetivos.

Una posición, es el conjunto de tareas y responsabilidades a cargo de una persona.

Razones para realizar un análisis de puestos

Dotación del personal

Cada puesto requiere de conocimientos, destrezas y habilidades diferentes

Desarrollo de los recursos humanos

Si la persona no posee todas la cualidades necesarias, la capacitación podrá enfocarse en el desarrollo específico de estas

Teniendo en cuenta que se puede ser capaz de evaluar el desempeño de los RR.HH en base a la descripción de puestos.

Remuneración

Cuanto más significativos sean los deberes y responsabilidades mayor será el valor monetario asignado del puesto, ya que requiere de mayores conocimientos, destrezas y habilidades que generan valor a la empresa

Seguridad y salud

Los empleadores están obligados a informar si el trabajo conlleva algún peligro, por lo que la descripción de un puesto debe reflejar dicha condición.

Relaciones laborales

Pueden ser consideradas las transferencias, promociones o descenso de categoría, logrando tomar decisiones de manera más objetiva, apoyando la legalidad en las practicas de empleo.

Métodos de análisis de puestos

CUESTIONARIOS.

-Rápidos y económicos.
- Preguntas estructuradas para los empleados.
- Empleados identifican las tareas que desempeñan.

OBSERVACIÓN

- El analista presencia el desempeño del trabajador mientras este realiza las tareas del puesto.
- Mayormente para puestos que requieren habilidades manuales

ENTREVISTA

- Entrevista a empleados
- Entrevista a supervisor

REGISTRO DEL EMPLEADO

Los empleados describen sus actividades diarias de trabajo en un diario o bitácora.

COMBINACIÓN DE MÉTODOS

El analista debe usar una combinación de técnicas necesarias para la obtención de descripciones y especificaciones exactas de los puesto.

Descripción del puesto

La descripción de puestos deben incluir enunciados concisos de lo que se espera que hagan los empleados, poniendo fin a la posibilidad de escuchar argumentos como "ése no es mi trabajo".

Identificación del puesto de trabajo

-Título de puesto
- Departamento
- Relación de autoridad
- Numero o código para el puesto

Fecha de análisis de puesto

Ayuda a identificar los cambios en el puesto de trabajo que harían obsoleta a la descripción

Resumen del puesto

- Brinda panorama del puesto de trabajo, en un párrafo breve.

Tareas a realizarse

Delinea de manera adecuada cada tarea.
- Puede comenzar la oración con un verbo de acción (recibe, realiza, establece, ensambla)

Especificación del puesto

Contiene la cualidades mínimas necesarias aceptables que debe tener un individuo para desempeñar un trabajo en particular. (Cualidades mínimas, no ideales).

Proceso de planeación estratégica

La planeación estratégica es el proceso en virtud del cual la alta administración determina los propósitos y objetivos organizacionales generales y la manera en la cual se alcanzarán.

Etapas:

1. Determinación de la misión de la organización
2. Evaluación de la organización y su ambiente
3. Establecimiento de objetivos
4. Determinación de las estrategias para lograr los objetivos

Planeación estratégica de recursos humanos (PRH)

Proceso sistemático y estratégico destinado a evaluar el estado actual de los RRHH de una empresa y prever sus necesidades futura.

Bases de datos del capital humano

Incluyen información sobre todos los empleados tanto administrativos como no administrativos. Un perfil de sus habilidades y antecedentes.