



Mi Universidad

fichero

Nombre del Alumno: *Leticia mayo López*

Nombre del tema: *Análisis y descripción de puestos*

Nombre de la actividad: *fichero.*

Nombre de la Materia: *capital humano*

Nombre de la profesora: *Paola Isabel Sánchez Rodríguez.*

Nombre de la Licenciatura: *Administración y Estrategias de Negocios.*

Cuatrimestre: *5° cuatrimestre.*

Fecha de entrega: *21/01/2024*

Análisis y descripción de puestos

Análisis de puestos es una herramienta básica de la administración de recursos humanos que se determina de un proceso sistemático para el desarrollo de las habilidades, las obligaciones y los conocimientos que se requieren para desempeñar los cargos dentro de una organización o una empresa.

El objetivo de un análisis de puestos de trabajo es definir de una manera clara y sencilla que se van a realizar en un determinado puesto y los factores que son necesarios para llevarlas a cabo con éxito. De igual manera es la clave para atraer a los empleados talentosos adecuados y evitar falsas expectativas. La determinación de la manera en la que el trabajo debería efectuarse se asigna con mayor frecuencia a los ingenieros industriales, a los analistas de métodos o a otras personas.

El análisis del puesto de trabajo suministra datos e información que posibilitan la intervención y modificación de puestos, donde permite reconvertir los puestos de trabajo, dinamizándolos y haciéndolos menos repetitivos, aumentando así la sensación de logro, responsabilidad y exigencia de nuestro capital humano.

Análisis y descripción de puestos se define de las siguientes maneras:

Descripción de puestos: tareas, responsabilidades deberes.

Especificaciones de puestos: conocimiento, destrezas, habilidades.

Tipos de análisis de puestos

El analista de puestos identifica los deberes y las responsabilidades reales del puesto y recopila los demás tipos de datos que se listan a continuación.

- **Tipos de análisis son:**
- Análisis por intención
- Análisis por grados
- Análisis por puntos.

Tipos de datos son:

- Actividades laborales
- Actividades orientadas hacia el trabajador
- Maquinas, herramientas, equipos y materiales usados.
- Elementos tangibles e intangibles relacionados con el puesto.
- Desempeño del puesto.
- Contexto del puesto
- Requisitos personales para el puesto

Esta información servirá más tarde para ayudar a determinar las habilidades necesarias para el puesto.

Métodos de análisis de puestos

Los métodos más comunes del análisis de puestos son los siguientes datos:

- Entrevista
- Cuestionarios
- observación
- Registro de empleo
- Combinación de métodos, entre otras.

Las organizaciones que carecen de capacidades técnicas para tal efecto pueden recurrir a consultores externos para desarrollar un análisis de puestos. Quienes participan en un análisis de puestos deben incluir, por lo menos, al empleado y al supervisor inmediato de éste. Para realizar un análisis se debe realizar de siguiente manera:

- Analizar las tareas
- Establecer las funciones y responsabilidades.
- Determinar la experiencia laboral y el conocimiento requeridos.
- Analizar las competencias.
- Tener clara la relación entre el puesto de trabajo y la empresa.
- Como elegir el mejor método de análisis de puestos.

Los están aspectos que se incluyen en la especificación del puesto, por lo general, son factores que relacionados con el trabajo, como requisitos educacionales, experiencia, rasgos de personalidad y habilidades físicas.

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. el proceso de planificación estratégica tiene varias partes eso implica recopilar información, desarrollar la estrategia y gestionar el desempeño una vez que el plan está en marcha.

etapas de planeación:

Iniciación, planificación, ejecución y cierre.

Los 5 pasos del proceso de planeación estratégica

1. Determinar la posición estratégica
2. priorizar los objetivos
3. desarrollar un plan estratégico
4. ejecutar y gestionar el plan
5. revisar y modificar el plan.

En las fases del planeamiento se desarrollan actividades coordinadas que permitirán aproximarnos a los objetivos deseados. Estas fases son:

- ❖ Fase prospectiva
- ❖ fase estratégica
- ❖ fase institucional
- ❖ fase de seguimiento.

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.

Planeación estratégica de recursos humanos (PRH)

Matthew Schuyler, jefe de recursos humanos de Capital One explica: “La clave para una planeación estratégica de recursos humanos es empezar con la visión a largo plazo de la organización y sus metas futuras de negocios, y trabajar a partir de ahí. Aunque es el proceso de anticipar y prevenir el movimiento de personas hacia el interior de la organización, entro de esta y hacia fuera. Con el propósito de utilizar los recursos con tanta eficacia como sea posible, donde y cuando se necesiten, con el fin de alcanzar las metas de la organización.

Pronóstico de las necesidades en cuanto a recursos humanos

El pronóstico de recursos humanos se refiere al proceso de análisis mediante el cual se logra predecir las necesidades futuras de talento de humano. Es decir, las empresas requieren de empleados que cuenten con diferentes niveles y tipos de habilidades para que puedan operar.

El pronóstico sirve de premisa importante para la calendarización y programación de las actividades de reclutamiento y selección que deben realizarse para llenar las vacantes.

Este pronóstico se convierte en requerimientos de personal para las actividades necesarias para satisfacer esta demanda para una empresa que manufactura computadoras personales u otras actividades que podrían especificar en término de número de unidades a ser producidas.

Pronósticos de la disponibilidad de los recursos humanos

El análisis de disponibilidad es un término que se utiliza en recursos humanos se refiere al proceso de evaluación y valoración de la disponibilidad de los empleados para trabajar durante periodos de tiempo o turbos específicos. Ayuda a mostrar si los empleados necesarios pueden obtenerse dentro de la compañía, fuera de ésta, o con una combinación de las dos fuentes

Bases de datos del capital humano

Una base de datos de recursos humanos es un soporte informático en el que se almacenan datos de forma estructurada, disponibles para el procesamiento y obtención de información. Es, por así decirlo, un conjunto de datos y archivos ordenados de forma lógica dentro de un sistema informático. Es la clave para poder gestionar correctamente distintas funciones del trabajo por lo tanto un base de datos debe contener datos personales de cada empleado, y esto se va llenando según las contrataciones, también la información de que cargo ocupan todos los datos de los empleados por área, departamento, división o la categorización que utiliza la empresa. 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. Además, la planeación de la sucesión en los puestos ayuda a asegurar una oferta interna de personal administrativo altamente calificado.

La información que debe aparecer en tales base de datos son:

- ✓ Historial y experiencia de trabajo
- ✓ Habilidades y conocimientos específicos
- ✓ Licencias o certificaciones obtenidas
- ✓ Terminación de la capacitación organizacional
- ✓ Antecedentes educacionales
- ✓ Evaluaciones de desempeños anteriores
- ✓ Evaluación de fortalezas y debilidades
- ✓ Necesidades de desarrollo
- ✓ Potencial de promoción en el momento actual y después de un mayor desarrollo

Pronóstico de escasez de empleados

El escasez de empleos es el resultado de una mayor demandad y menos oferta de empleados calificados. Es decir, cuando el número de empresas que busca cubrir una

ocupación particular es mayor al número de trabajadores dispuestos a realizar el trabajo. Inicialmente, se esperaba la pérdida de 60 por ciento de los empleados temporales generados anualmente pero ahora se prevé una pérdida del 65 por ciento, que para finales de años se espera que se hayan generado solo 80 mil empleados temporales en comparación con los 233 mil del año en curso. O bien se puede resultar de otra manera 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.

Pronóstico de exceso de empleados

El trabajo en exceso o sobrecarga de trabajo también llamado de trabajo expandido, puede ser atendido como la situación en que el trabajador aumenta por voluntad propia o por determinación del empleador la carga horaria trabajando horas más allá de lo habitual. También Cuando exista 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.

Recortes de personal

Los recortes de personal, también conocidos como reestructuraciones o reingeniería, son en esencia lo opuesto del crecimiento de una compañía, indican un cambio que ocurre una sola vez en la organización y en el número de individuos empleados. La antigüedad por lo regular es la base para los despidos, y los empleados con menos antigüedad son los que se despiden primero.