



**Mi Universidad**

**RESUMEN**

*Nombre del Alumno: Carlos Daniel García López*

*Nombre del tema: UNIDAD II*

*Parcial: II*

*Nombre de la Materia: Capital humano*

*Nombre del profesor: Paola Isabel Sánchez Rodríguez*

*Licenciatura: En administración y estrategias de negocios*

*Cuatrimestre: 5*

## **Análisis de puestos**

El puesto consiste en un conjunto de tareas que deben realizarse para que una organización logre sus metas. Puede requerir los servicios de una persona. Una posición es un conjunto de tareas y responsabilidades a cargo de una persona; existe una posición para cada individuo dentro de la organización.

El análisis de puestos ofrece un resumen de los deberes y las responsabilidades de un trabajo, su relación con otros puestos, los conocimientos y las habilidades que requiere, y las condiciones laborales en las cuales se lleva a cabo. Se recopilan las actividades propias de un puesto, se analizan y se registran tal y como se desarrollan. La descripción del puesto es un documento que brinda información acerca de las tareas, los deberes y las responsabilidades esenciales de un puesto. Las cualidades mínimas aceptables que un individuo debe poseer para efectuar un trabajo en particular.

## **La estructura del análisis de puestos**

Por lo general, el análisis de puestos se concentra en cuatro tipos de requisitos:

1: requisitos intelectuales: comprenden las exigencias del puesto por lo que se refiere intelectuales que debe tener el ocupante para poder desempeñar adecuadamente el puesto, por ejemplo, escolaridad indispensable, experiencia indispensable, adaptabilidad del puesto, iniciativa requerida, aptitudes requeridas.

2: requisitos físicos: comprenden la cantidad y la continuidad de la energía y del esfuerzo físico e intelectual que se requiere y la fatiga que ocasionan por ejemplo, esfuerzo físico requerido, concentración visual, destrezas o habilidades, complexión física requerida.

3: responsabilidades adquiridas: consideran las responsabilidades que, además del desempeño normal de sus atribuciones, tiene el ocupante del puesto en la relación con la supervisión por ejemplo, supervisión del personal, material, herramientas o equipo, dinero, títulos o documentos, relaciones internas o externas, información confidencial.

4: condiciones de trabajo: comprenden las condiciones del ambiente y los alrededores en que se realiza el trabajo por ejemplo, ambiente, riesgos, accidentes.

### **Métodos de análisis de puestos**

**Cuestionarios:** Por lo regular, los cuestionarios son rápidos y económicos de usar.

**Observación:** Cuando se utiliza el método de observación, el analista de puestos presencia el desempeño del trabajador mientras éste realiza las tareas del cargo; luego, registra sus observaciones. (En este método se usa principalmente para recopilar información sobre los puestos que requieren de habilidades manuales).

**Entrevistas:** También se puede obtener una comprensión del puesto al entrevistar tanto al empleado como al supervisor. Por lo regular, el analista entrevista primero al empleado, y lo ayuda a describir los deberes a su cargo

**Combinación de métodos:** Básicamente, el analista debe usar una combinación de técnicas necesarias para la obtención de descripciones y especificaciones exactas de los puestos.

### **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.

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. Si el área de RH logra hablar acerca de la planeación de la fuerza de trabajo y de ahorros en costos en términos de negocios sensibles y en el lenguaje pragmático de los negocios, será como música para los oídos de los líderes de la empresa”.

La planeación de los recursos humanos tiene dos componentes: las necesidades y la disponibilidad. Un pronóstico de necesidades implica la determinación del número, las habilidades y la ubicación de los empleados que la organización necesitará en el futuro para alcanzar sus metas.