



Mi Universidad

Mapa Conceptual

Nombre del Alumno: Jenny Denis González Pérez.

Nombre de la unidad: Análisis y descripción de puestos.

Parcial: 2

Nombre de la Materia: Capital humano.

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López.

Nombre de la Licenciatura: Administración y Estrategias de Negocios.

Cuatrimestre: 5to

Fecha: 16 febrero de 2025

Bibliografía: UDS ANTOLOGIA 2025 CAPITAL HUMANO.

Análisis y descripción de puestos

Puesto VS Posición

Puesto

Conjunto de tareas que contribuyen al logro de las metas de la organización.

Puede involucrar una sola persona o muchas, como en el caso de equipos grandes de trabajo.

Posición

Conjunto de responsabilidades y tareas asignadas a una persona específica dentro de la organización.

Propósito de 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.

El objetivo principal es obtener respuestas a seis preguntas clave:

1. ¿Qué tareas físicas y mentales lleva a cabo el empleado?
2. ¿Cuándo debe completarse el trabajo?
3. ¿Dónde debe llevarse a cabo el trabajo?
4. ¿Cómo realiza el trabajo el empleado?
5. ¿Por qué se hace el trabajo?
6. ¿Qué cualidades son necesarias para llevar a cabo el trabajo?

Es un proceso sistemático para identificar y determinar las habilidades, conocimientos y responsabilidades necesarias para realizar un puesto dentro de una organización.

El análisis de puestos se realiza en tres momentos clave:

1. cuando se funda la organización y se inicia por primera vez un programa de análisis de puestos
2. cuando se crean nuevos puestos
3. cuando los puestos cambian de manera significativa como resultado de nuevas tecnologías, métodos, procedimientos o sistemas.

La información del análisis de puestos se usa para indicar tanto las descripciones del puesto como las especificaciones del mismo.

Es un documento que brinda información acerca de las tareas, los deberes y las responsabilidades esenciales de un puesto.

Importancia

Base para actividades de recursos humanos

Es esencial para el desarrollo de procesos como la contratación, capacitación, evaluación de desempeño, y compensación.

Adaptabilidad

Es fundamental en un entorno de trabajo cambiante, donde los puestos pueden evolucionar rápidamente debido a nuevos:

Procesos, tecnologías o cambios en la estructura organizacional.

Razones para realizar un análisis de puestos

Evaluación del Desempeño

Evaluar a los empleados en función de cómo cumplen con sus deberes y responsabilidades según la descripción del puesto.

Proporciona criterios objetivos para evitar discriminación en la evaluación del desempeño.

Remuneración

Facilita la asignación de un valor relativo a cada puesto según deberes y responsabilidades.

El valor de un puesto depende de los conocimientos, destrezas y habilidades requeridas.

Consideraciones Legales

El análisis de puestos apoya la legalidad de las prácticas laborales.

Se utiliza para defender decisiones relacionadas con terminación de empleo, promociones, transferencias y descensos.

Es clave para establecer prácticas de recursos humanos sólidas y fundamentadas.

Dotación de Personal

El análisis de puestos ayuda a conocer las cualidades necesarias para cada puesto.

Facilita una planeación eficaz de los recursos humanos, considerando los requisitos específicos de cada puesto (conocimientos, habilidades, destrezas).

Descripciones y especificaciones actualizadas son esenciales para evitar reclutamiento sin lineamientos claros.

Seguridad y Salud

El análisis de puestos identifica los riesgos de seguridad asociados a cada puesto.

Es esencial para informar sobre condiciones peligrosas y garantizar un entorno de trabajo seguro.

Capacitación y Desarrollo

Ayuda a identificar necesidades de capacitación basadas en las cualidades requeridas para cada puesto.

La capacitación debe cubrir habilidades faltantes para cumplir con los deberes especificados o desarrollar nuevas responsabilidades.

Relaciones Laborales y con los Empleados

El análisis de puestos ayuda a tomar decisiones objetivas sobre transferencias, promociones o descensos de categoría.

Proporciona una base para la evaluación y comparación de talentos entre empleados.

Tipos de información de la análisis de puestos

Tipos de datos recopilados

1. Actividades laborales

- A. Actividades y procesos del trabajo
- B. Registros de actividades
- C. Procedimientos usados
- D. Responsabilidad personal

2. Actividades orientadas hacia el trabajador

- A. Comportamientos humanos, como acciones físicas y comunicación en el trabajo
- B. Movimientos elementales para el análisis de métodos
- C. Requisitos personales del puesto, como gasto de energía

- 3. Máquinas, herramientas, equipos y materiales usados

4. Elementos tangibles e intangibles relacionados con el puesto

- A. Conocimientos que se emplearán o aplicarán
- B. Materiales procesados
- C. Productos fabricados o servicios prestados

5. Desempeño del puesto

- A. Análisis de errores
- B. Normas de trabajo
- C. Mediciones del trabajo, como el tiempo empleado para realizar una tarea

Es el proceso de investigación mediante el cual se determinan las tareas que componen el puesto, así como los conocimientos y condiciones que debe reunir una persona para que lo pueda desempeñar adecuadamente.

El análisis consta de dos partes; una se refiere a las tareas de los requerimientos o características que deben reunir una persona para desempeñar eficazmente ese puesto.

En este proceso se determinan las funciones esenciales del puesto.

El analista de puestos contempla los elementos tangibles e intangibles relacionados con el trabajo, como los conocimientos necesarios, los materiales procesados, y los bienes fabricados o los servicios prestados.

6. Contexto del puesto

- A. Programa de trabajo
- B. Incentivos financieros y no financieros
- C. Condiciones físicas de trabajo
- D. Contextos organizacionales y sociales

7. Requisitos personales para el puesto

- A. Atributos individuales como personalidad e intereses
- B. Educación y capacitación requeridas
- C. Experiencia laboral

Ventajas para la empresa

Señala los principios que marcan los puntos de arranque en la estructura organizacional de la empresa

Permite establecer los niveles jerárquicos con su respectiva autoridad y responsabilidad

Ilustra a los altos ejecutivos de la empresa y les permite discutir ciertos aspectos con bases sólidas.

Métodos de análisis de puestos

Entrevistas

El analista realiza entrevistas con el empleado y con su supervisor para obtener una comprensión completa de las tareas y responsabilidades del puesto.

El analista se pone en contacto con el supervisor para obtener información adicional, para verificar la exactitud de la información obtenida del empleado .

Registro del empleado

Los empleados registran sus actividades diarias en un diario o bitácora.

Con este método, tendrá que superarse el problema de que los empleados tienden a exagerar la importancia de su puesto.

Cuestionarios

El analista de puestos administra un cuestionario estructurado a los empleados, quienes identifican las tareas que realizan en su puesto.

Ventajas

Rápido: Permite obtener datos de manera eficiente.

Económico: De bajo costo en comparación con otros métodos.

Fácil de aplicar: Requiere poco tiempo de los empleados y analistas.

Desventajas

Limitado si los empleados tienen habilidades verbales limitadas

Observación

El analista observa directamente al trabajador mientras realiza sus tareas y registra sus observaciones.

Se usa principalmente para recopilar información sobre los puestos que requieren de habilidades manuales

Combinación de métodos

El analista utiliza una combinación de varios métodos para obtener un análisis más completo y preciso del puesto.

Al estudiar los puestos del área de producción, las entrevistas complementadas con amplias observaciones del trabajo permitirán obtener los datos necesarios.

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