



CUADRO SINOPTICO

Nombre del Alumno: CECCIA MARIAN DELGADO GONZALEZ

Nombre del tema: ANALISIS Y DESCRIPCIONES DE PUESTOS

Parcial: 5

Nombre de la Materia: CAPITAL HUMANO

Nombre del profesor: LILIANA GRISELL ESCOBAR HERRERA

Nombre de la Licenciatura: LAE

Cuatrimestre: 5

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

Análisis de puestos

Es una herramienta esencial en la administración de recursos humanos

Su propósito principal es identificar y documentar las tareas y responsabilidades de un puesto

- Se realiza:
- Al fundar la organización
 - Al crear nuevos puestos
 - Cuando los puestos cambian

Razones para realizar un análisis de puestos

Dotación personal

Ayuda a definir los requisitos de cada puesto

Capacitación y desarrollo

Permite identificar necesidades de formación faltantes del empleado

Evaluación del desempeño

Los empleados deben ser evaluados según sus puestos y metas

Remuneración

Facilita asignar valor monetario a un puesto en función de sus responsabilidades requeridas

Seguridad y salud

Identifica riesgos laborales específicos y establece condiciones para trabajar de manera segura

Relaciones laborales y con empleados

Sirve como base para decisiones objetivas sobre transferencias, promociones o descensos

Consideraciones legales

Es crucial para defender la legalidad de decisiones sobre contrataciones, promociones, despidos y transferencia

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

Tipos de información del análisis de puestos

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

- Actividades y procesos de trabajo, registro de actividades, procedimientos utilizados
- Comportamientos humanos en el trabajo, movimientos elementales, requisitos físicos del puesto
- Identificación de las herramientas y equipos necesarios para el trabajo
- Conocimientos requeridos, materiales procesados y productos o servicios generados
- Análisis de error, normas y estándares, medición de tiempos
- Horarios de trabajo, incentivos financieros y no financieros, condiciones físicas, contexto organizacional
- Atributos individuales, educación y capacitación necesaria, experiencia laboral

Métodos de análisis de puesto

Los métodos más comunes son:

- Cuestionarios
- Observación
- Entrevistas
- Registro del empleado
- Combinación de métodos

Otros métodos del análisis de puesto

- Programa de análisis de puestos del Departamento del Trabajo de EUA
 - Análisis funcional de puestos
- Cuestionario de análisis de posiciones
- Cuestionario de descripción de posiciones adm
- Análisis de puestos orientado hacia lineamientos