



# UUDS



**ALUMNO: ULISES EMANUEL BAUTISTA VEGA**  
**MATERIA: CAPITAL HUMANO**  
**PROFESOR: GLADIS ADILENE HERNÁNDEZ LÓPEZ**  
TEMA: CUADRO SINOPTICO



# puestos de trabajo

## REALIZACIÓN DE UN ANÁLISIS DE PUESTOS

.La persona que lleva a cabo un análisis de puestos está interesada en recopilar datos sobre todo lo que interviene en la ejecución de un trabajo en particular. Quienes participan en un análisis de puestos deben incluir, por lo menos, al empleado y al supervisor inmediato de éste

## DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

.La información obtenida a través del análisis de puestos es fundamental para el desarrollo de las descripciones de los puestos. Anteriormente, la descripción del puesto se definió como un documento que describe las tareas, los deberes y las responsabilidades de un cargo.

## .MOMENTO OPORTUNO PARA EL ANÁLISIS DE PUESTOS

El vertiginoso ritmo del cambio tecnológico hace que la necesidad de un análisis de puestos exacto sea aún más importante ahora y en el futuro. En el pasado, el análisis de puestos podía realizarse y después guardarse durante varios años. Sin embargo, en la actualidad los requisitos de los puestos están cambiando tan rápidamente que deben revisarse de manera constante para mantenerlos actualizados

## ANÁLISIS DE PUESTOS PARA MIEMBROS DE EQUIPOS

En el pasado, las compañías establecían puestos permanentes y otorgaban estos puestos de trabajo a quienes mejor se ajustarán a la descripción del cargo. Los trabajos continuaban en vigor durante muchos años. Actualmente, en muchas compañías se contrata a las personas como miembros de un equipo.

## .PROCESO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Los ejecutivos de recursos humanos están concentrando ahora su atención en la manera en la que los recursos humanos pueden ayudar a la organización a lograr sus objetivos estratégicos.

## PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS (PRH)

La planeación 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

Bibliografía:  
Apuntes en clases