

IMPORTANCIA DEL ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO

Descripción:

El análisis de puesto, consiste en separar las diversas partes integrantes de un todo, con el fin de estudiar en forma independiente cada una de ellas, determinar las actividades que se realizan, así como, las diversas relaciones que existen afines. Así pues, es el proceso de reunir, analizar y registrar información relativa a los puestos en una organización.

Objetivo del curso y propuesta

Al término de este curso el participante será capaz de dar a conocer en un análisis de puesto lo siguiente:

- Definición
- Fundamentos
- Importancia
- Métodos

Propuesta

Permitir que los asistentes acoten y definan claramente para cada puesto de trabajo las funciones y responsabilidades propias de una posición, eliminar repeticiones funcionales entre diferentes personas, determinando claramente las responsabilidades y asegurando que todas las tareas y funciones de la organización tengan responsables

Audiencia:

¿A quién va dirigido?

Al personal involucrado en el proceso de selección y reclutamiento, personal que genera los planes de sucesión y carrera, además de todos aquellos que generen cambios organizacionales.

Áreas involucradas

Recursos Humanos e involucrados con el personal.

Contenido

Temario:

- Título
- Agenda
- Objetivos del curso
- Temario general

Introducción:

- Propósito
- Aplicabilidad
- Enfoque

Sección 1 - General:

- Fundamentos e importancia del análisis de puestos.

Sección 2 - Que significa tener un puesto, ubicándolo en el organigrama

- Definición de los cuatro puntos para ubicar un puesto:
 1. Nivel Jerárquico
 2. Área o departamento en que está localizado.
 3. Superior jerárquico
 4. Subordinados.

Sección 3: Etapas de análisis de puesto

- Compensar en forma equitativa.
- Ubicar a los empleados en los puestos adecuados.
- Determinar niveles realistas de desempeño.
- Crear planes para capacitación y desarrollo.
- Identificar candidatos adecuados a las vacantes.
- Planear las necesidades de capacitación del talento humano.
- Proporcionar condiciones que mejoren el entorno laboral.
- Evaluar la manera en que los cambios no afecten el desempeño de los trabajadores.
- Eliminar requisitos y demandas no indispensables.
- Conocer las necesidades reales del talento humano de la empresa.

Sección 4: Obtención de la información.

- Identificar los puestos que son necesario analizar.
- Preparar el cuestionario del análisis del puesto.
- Obtener la información para el análisis del puesto.

Sección 5: Métodos del análisis de puestos.

- Entrevista
- Cuestionario
- Observación.
- Método Mixto
- Método de informes sucesivos.

Sección 6: Descripción del puesto.

- Descripción General
- Descripción detallada
- Requisitos Intelectuales
- Requisitos físicos
- Responsabilidades implícitas.
- Condiciones de trabajo

Material:

El material del curso incluye:

- Manual y material de apoyo para cada uno de los participantes
- Reconocimiento de acreditación y participación
- Envío de reporte final del curso



Duración de
8 horas.

Texto Recomendado:

- Factor Humano II, Ramírez Uribe, y Administración de Recursos Humanos.

Requerimientos para cursos en sitio (en planta):

- Máximo de participantes: 15 personas por grupo
- Cañón de proyección
- Hojas de rotafolio y plumones
- Lista de participantes (con nombres completos y acentuados)
- Material didáctico para cada participante (proporcionado por QH)

Nota: Favor de omitir estos requerimientos para los cursos abiertos