

- **Materia:** CAPITAL HUMANO
- **Tema:** Cuadro sinóptico
- **Carrera:** Medicina veterinaria y zootecnia
- **Cuatrimestre:** 3º
- **Alumno:** Edgar Uriel Encino López

PUESTO:
"se define como una unidad de la organización que consiste en un grupo de obligaciones y responsabilidades que pertenecen al empleado que desempeña el puesto"

DESCRIPCION DE PUESTOS

La descripción de puestos representa la descripción detallada de las atribuciones o tareas del puesto (lo que hace el ocupante), la periodicidad de su realización (cuándo lo hace), los métodos para el cumplimiento de esas responsabilidades o tareas (cómo lo hace) y los objetivos (por qué lo hace).

ANALISIS DE PUESTOS

El análisis estudia y determina todos los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño. De los cuales se buscan:

1. Requisitos intelectuales.
2. Requisitos físicos.
3. Responsabilidades que adquiere.
4. Condiciones de trabajo

Factores de especificaciones	A. Requisitos intelectuales	<ol style="list-style-type: none">1. Escolaridad indispensable2. Experiencia indispensable3. Adaptabilidad al puesto4. Iniciativa requerida5. Aptitudes requeridas
	B. Requisitos físicos	<ol style="list-style-type: none">1. Esfuerzo físico requerido2. Concentración visual3. Destrezas o habilidades4. Compleción física requerida
	C. Responsabilidades adquiridas	<ol style="list-style-type: none">1. Supervisión de personal2. Material, herramientas o equipo3. Dinero, títulos o documentos4. Relaciones internas y externas5. Información confidencial
	D. Condiciones de trabajo	<ol style="list-style-type: none">1. Ambiente laboral2. Riesgos laborales

MÉTODOS PARA LA DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTOS

METODO DE OBSERVACION DIRECTA

Se realiza con la observación directa y dinámica del ocupante en pleno ejercicio de sus funciones, mientras el analista de puestos anota en una “hoja de análisis de puestos” los puntos clave de sus observaciones.

METODO CUESTIONARIO

El análisis se efectúa al solicitar por escrito al ocupante del cargo que conteste un cuestionario para el análisis del puesto, que analizará su supervisor

METODO ENTREVISTA

El análisis se efectúa al solicitar por escrito al ocupante del cargo que conteste un cuestionario para el análisis del puesto, que analizará su supervisor

METODO MXTO

Se trata de combinaciones eclécticas de dos o más métodos de análisis.

ETAPAS EN EL ANÁLISIS DE PUESTOS

ETAPA DE PLANEACIÓN

Es la etapa en la que se planea todo el trabajo:

- 1.-Determinar los puestos por describir
2. Elaborar el organigrama de los puestos
3. Elaborar el cronograma de trabajo
4. Elegir el o los métodos de análisis
5. Seleccionar los factores de análisis

ETAPA DE PREPARACION

- 1.- Reclutamiento, selección y capacitación de los analistas de puestos que conformarán el equipo de trabajo
2. Preparación del material de trabajo (formularios, impresos, materiales, etcétera)
3. Preparación del ambiente
4. Obtención de datos previos

ETAPA DE REALIZACION

Es la fase en la que se obtienen los datos de los puestos que se van a analizar y en la que se redacta el análisis

1. Obtención de los datos sobre los puestos mediante el(los) método(s) de análisis elegido(s) (con el ocupante del puesto o con el supervisor inmediato).
2. Selección de los datos obtenidos.
3. Redacción provisional del análisis a cargo del analista de puestos

OBJETIVOS DE LA ADMON. Y ANALISIS DE PUESTOS

Constituye la base para el reclutamiento y selección de personal, identificación de las necesidades de capacitación, definición de programas de capacitación, planeación de la fuerza de trabajo, evaluación de los puestos para fijar niveles salariales, proyección de equipamiento y métodos de trabajo