

**Universidad Del Sureste Campus Ocosingo**

**TIPO DE TRABAJO:**

**CUADRO SINOPTICO**

**MATERIA:**

**CAPITAL HUMANO**

**TEMA:**

**ANALISIS DE PUESTO**

**PROFESOR:**

**LUIS MIGUEL SANCHEZ HERNANDEZ**

**ALUMNA:**

**IRANY GUADALUPE DIAZ JIMENEZ**

**LICENCIATURA:**

**CONTADURIA PUBLICA**

**GRUPO:**

**“UNICO”**

ANÁLISIS DE PUESTO

CONCEPTO DE DISEÑO DEL PUESTO

Es un conjunto de funciones (tareas u obligaciones) con una posición definida en la estructura organizacional, es decir, en el organigrama.

Se integra por todas las actividades que desempeña una persona, que pueden agruparse en un todo unificado y que ocupa una posición formal en el organigrama de la empresa

Establecer la posición de un puesto en el organigrama significa establecer estas cuatro vinculaciones o condiciones.

Las tareas u obligaciones constituyen las actividades que realiza el ocupante de un puesto.

Significa establecer cuatro condiciones fundamentales

1. El conjunto de tareas u obligaciones que desempeña el ocupante (contenido del puesto).

3. A quién reporta el ocupante del puesto (responsabilidad), es decir, relación con su jefatura.

2. Cómo efectuar ese conjunto de tareas u obligaciones (métodos y procedimientos de trabajo).

4. A quién supervisa o dirige el ocupante del puesto (autoridad), es decir, relación con sus subordinados.

Es la especificación del contenido del puesto, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás puestos

Objeto de satisfacer los requisitos tecnológicos, organizacionales, sociales y personales de su ocupante

Es la forma como los administradores protegen los puestos individuales y los combinan para formar unidades, departamentos y organizaciones.

MODELOS DE DISEÑO DE PUESTOS

Modelo clásico o tradicional para el diseño de puestos

Modelo de los ingenieros que iniciaron el movimiento de la administración científico

La administración científica sostenía que sólo mediante métodos científicos se podían proyectar los puestos y capacitar a las personas para obtener la máxima eficiencia posible

Modelo humanista o de relaciones humanas

Se preocupó de la envoltura, pero no del producto.

Recibió críticas por las limitaciones de su campo de estudio y la parcialidad de sus conclusiones, por su concepción ingenua y romántica del trabajador y, sobre todo, por su enfoque manipulador al favorecer a la administración y desarrollar una estrategia sutil para hacer que los empleados trabajaran más y exigieran menos a la organización.

Énfasis en la persona y en el grupo social, Concepto de Homo social, Recompensas sociales y simbólicas, Mayor eficiencia gracias a la satisfacción de las personas, Preocupación por el contexto del puesto, Liderazgo, Comunicación e información, Participación en las decisiones

Modelo situacional

Es un enfoque más moderno y amplio que toma en cuenta dos variables: las diferencias individuales y las labores específicas

En un mundo de negocios en el que todo cambia, los puestos no pueden ser estáticos ni permanentes

Supone aprovechar las habilidades de autodirección y de autocontrol de las personas y, sobre todo, los objetivos planeados entre ocupante y gerente para hacer del puesto un verdadero factor motivacional

Las posibilidades de obtener mejores resultados del personal y del trabajo aumentan cuando en las personas que realizan el trabajo se presentan tres estados psicológicos críticos:

Cuando la persona considera su trabajo como algo significativo y valioso, cuando la persona se siente responsable de los resultados de su labor, cuando la persona conoce los resultados de su labor.

Algunos autores han investigado y encontrado cinco dimensiones esenciales para un puesto

Variedad, autonomía, significado de la labor, identificación con la tarea, realimentación.