

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTO

♣ Necesidad legal

Se refiere a que en todo trabajo existen dos partes: el patrón y el trabajador.

Existen algunos artículos de la ley federal del trabajo que ayudan a la administración de capital humano.

1. Art. 25, Frac. 3. se debe de tener por escrito, los servicios que prestará el trabajador.
2. Art. 47. Frac. 11 establece que el patrón podrá rescindir del contrato, si el trabajador desobedece al patrón o no cumple su trabajo.
3. Art. 134. Frac. 4 marca que el trabajador debe de cumplir con su trabajo y debe de ser eficiente y entregar los trabajos en tiempo y forma.

♣ Necesidad social.

Habla sobre que un empleado se pasa la mayor parte de su vida trabajando por lo que él en el trabajo necesita sentirse bien, necesitan estar en un ambiente digno y cómodo para que puedan ser eficientes.

♣ Necesidad de eficiencia y productividad.

Buscan que los trabajadores sean eficientes y siempre exista una mayor productividad por eso se busca que siempre sean capacitados los trabajadores y tengan un buen ambiente de trabajo.



Métodos de análisis y descripción de puestos.

✚ Descripción de puesto

La descripción de puesto trata en dar a conocer la relación entre tareas, obligaciones y responsabilidades, quien ocupe el puesto debe tener o cumplir con las características que tiene el puesto.



✚ Análisis de puesto

Este pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su desempeño.

Tiene 4 requisitos:

1. Requisito intelectual
2. Requisito físico
3. Responsabilidades que adquiere
4. Condiciones de trabajo.



Métodos

❖ Métodos de observación directa:

Este método trata en observar a la persona a contratar, para poder si puede realizar las cosas que requiere el puesto

Características: la obtención de datos es por observación, y el analista es activo y el ocupante pasivo.



❖ Método de cuestionario:

Trata en darle al ocupante una hoja con preguntas, previamente estructuradas por el analista o encargado, este método no puede ser eficiente por que el ocupante puede mentir, entonces se aconseja complementarlo con el método de observación directa.



❖ Método de entrevista:

Consiste en que el analista le haga ciertas preguntas al ocupante, aquí también se toma en cuenta el lenguaje corporal del ocupante.

Características: el analista y ocupante son activos.



❖ Método mixto

Consiste en usar dos o los tres métodos antes mencionados.



Etapas del análisis de puesto

Un puesto es la unidad donde los empleados pueden realizar sus actividades



▪ Etapa de planeación: es una etapa de trabajo escrito y laboratorio

1. Determinar los puestos a describir
2. Elaborar un organigrama de los puestos
3. Elaborar un cronograma de trabajo para especificar donde comenzara el programa de análisis.
4. Elegir métodos de análisis.
5. Seleccionar factores de análisis
6. Determinar amplitud de variación de cada factor dentro del conjunto de puestos que se pretenden analizar
7. Graduar los factores de análisis.

▪ Etapa de preparación: es cuando se prepara al personal matriales de trabajo.

1. Reclutamiento, selección y capacitación de los analistas.
2. Preparación de material de trabajo
3. Preparación de ambiente
4. Obtención de datos previos.

▪ Etapa de ejecución: es la obtención de los datos que se analizaran y redacción de análisis.

1. Obtención de datos mediante los métodos previamente seleccionados.
2. Selección de datos obtenidos
3. Redacción provisional del análisis.
4. Presentación de la redacción provisional al supervisor inmediata.
5. Redacción definitiva
6. Presentación de la redacción definitiva

Modelos de análisis de puestos

Existe dos modelos, el modelo tradicional y el modelo humanista.

Modelo tradicional.



Es un modelo que se usaba con los métodos científicos. En donde se proyectaban los puestos y se capacitaban a los empleados para una mayor eficiencia.

Se concentraba en dos aspectos: la mejor manera para lograrlo (the best way) y la utilización de incentivos salariales (premios de producción) a esto se le llama la realización del trabajo.

Se diseñó a partir de las siguientes etapas:

1. El hombre solo es una máquina de trabajo, no importa cómo se sienta
2. El trabajo se fragmenta para que realicen tareas repetitivas y simples.
3. Los puestos son estables y de largo plazo
4. La importancia reside en la eficiencia de la persona, se denominan Homo economicus.

Modelo humanista

Este modelo surge como oposición del modelo tradicional ya que aquí cambia el concepto de Homo economicus a Homo social, ya que aquí el hombre se interesa en los incentivos sociales.

