



Nombre de alumno:

José Antonio Rodríguez Gómez.

Nombre del profesor:

Juan Manuel Jaime Diaz.

Nombre del trabajo:

Supernota.

Materia:

Capital Humano.

Grado: 3

Grupo: Medicina Veterinaria y Zootecnia.

Comitán de Domínguez Chiapas a 21 de junio de 2020.

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

NECESIDAD LEGAL

Son artículos establecidos debido a que se prestan los servicios de una empresa para un trabajador, el artículo El art. 47 Frac. 11 marca que el patrón podrá despedir al trabajador si este no cumple con sus deberes, el artículo el art.134 Frac 4 Marca que el trabajador deberá de poner todo su empeño en el trabajo.

Necesidad social: los trabajadores pasan mucho tiempo en su labor, se ven obligados a no renunciar a su personalidad. Por eso debe de tener un descanso para no causar estrés y ansiedad, ya que esto afectara su rendimiento

Necesidad de eficiencia y productividad: Que los trabajadores estén laborando en el área que les corresponda, en la mas se adapte a su perfil y habilidades

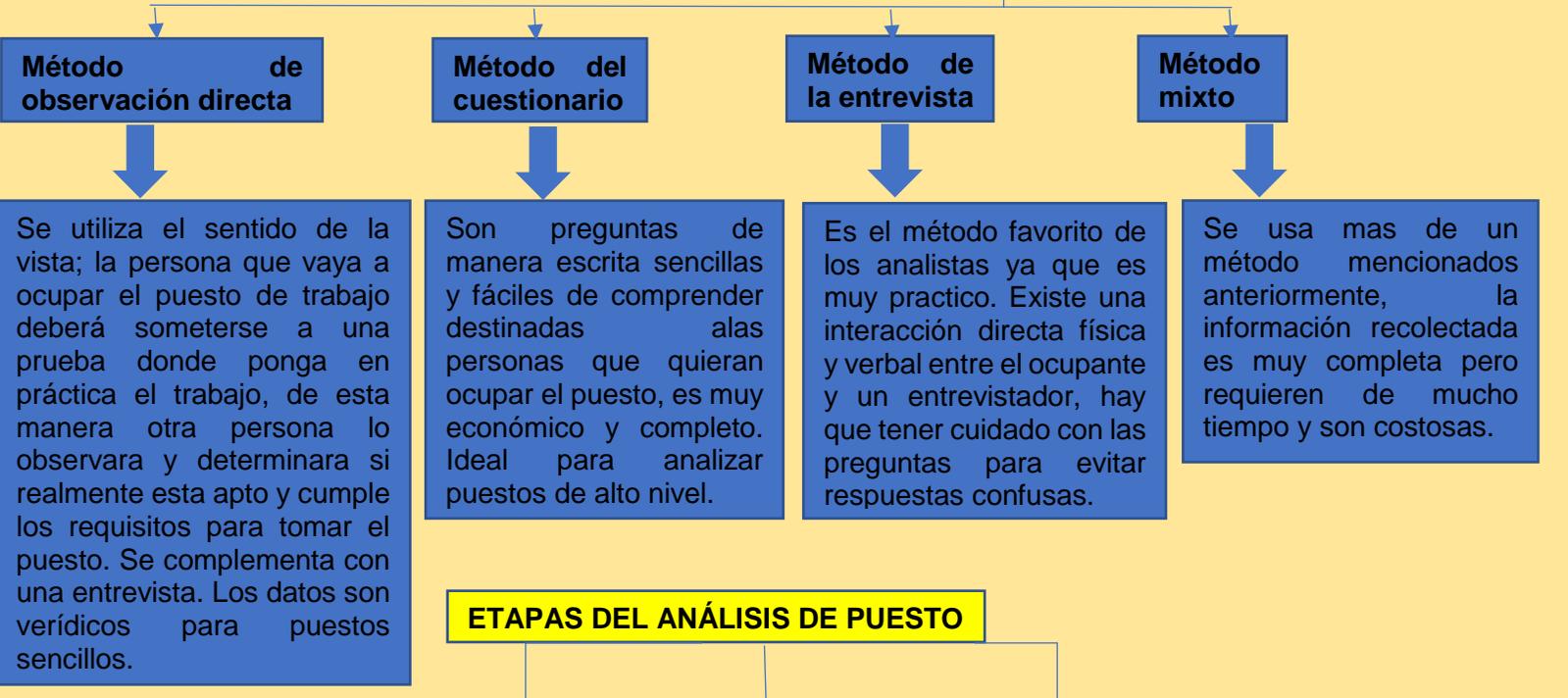
MÉTODOS DE ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN

Las necesidades de recursos humanos de la organización se determinan mediante un esquema de descripciones y especificaciones de puestos.

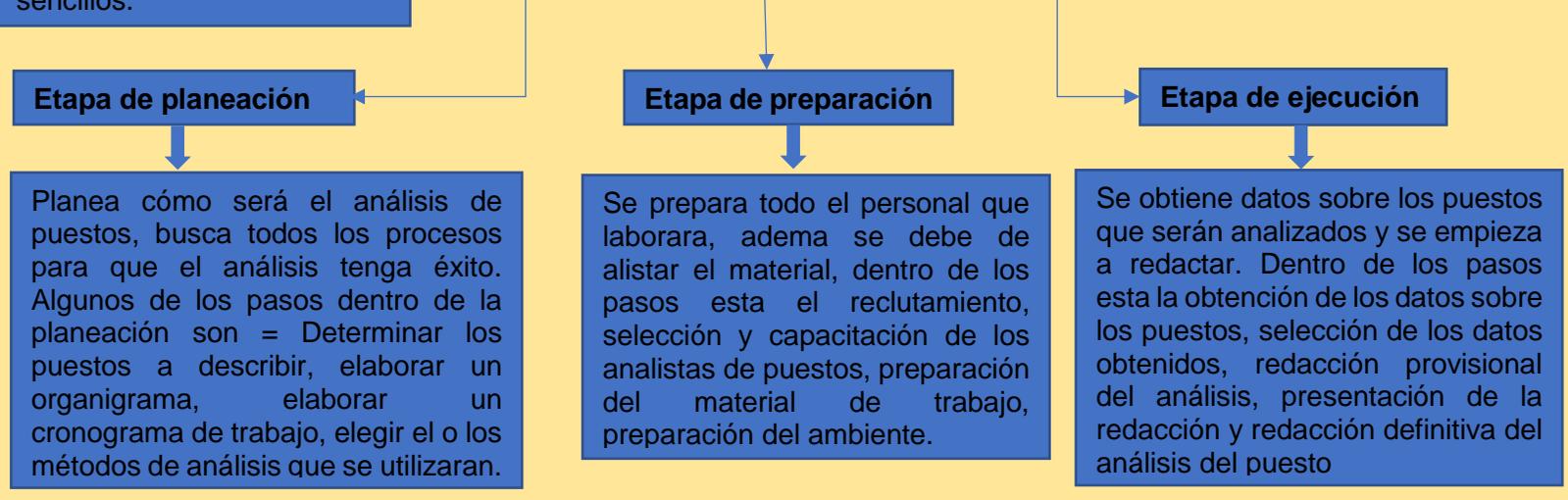
DESCRIPCIÓN DE PUESTOS: consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que lo conforman y lo hacen distinto a todos los demás puestos que existen en la organización
ANÁLISIS DE PUESTOS: determinara quien cumple con las características para que ocupe el espacio.

ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS DE PUESTOS: se concentra en 4 tipos de requisitos. Requisitos intelectuales, físicos, responsabilidades que adquiere y condiciones de trabajo.

MÉTODOS PARA LA DESCRIPCIÓN Y EL ANÁLISIS DE PUESTOS



ETAPAS DEL ANÁLISIS DE PUESTO



Modelos análisis de puestos

Modelo Humanista: Fue una reacción humanista al mecanicismo que entonces dominaba en la administración de empresas. Esta marcado el énfasis en la persona y en el grupo social, hay comunicación e información.

Modelo Clásico o Tradicional: Sostenía que sólo mediante métodos científicos se podían proyectar los puestos y capacitar a las personas para obtener la máxima eficiencia posible. La racionalización esta marcada en este aspecto.

Consta de 4 etapas: 1.- El supuesto básico es que el hombre es un simple apéndice de la máquina, un mero recurso productivo. 2: En función de los aspectos descritos, el trabajo se subdivide y se fragmenta en partes para que cada persona realice una tarea simple y repetitiva. 3: El diseño clásico de puestos descansa en la presunción de estabilidad y de duración a largo plazo del proceso productivo. 4: La importancia reside en la eficiencia de las personas.

Fuentes de consulta.

Universidad Del Sureste. Antología de Capital Humano. 2020. Pág.: 35-56.

Recuperado el 17 de junio de 2020.