



**Nombre de alumno:** Belén Herrera Gordillo

**Nombre del profesor:** Ronal Salaz Pérez

**Nombre del trabajo:** Cuadro sinóptico

**Materia:** Organización de recursos humanos.

PASIÓN POR EDUCAR

**Grado:** Tercer cuatrimestre

**Grupo:** A

Antecedentes del Análisis y Descripción de los puestos de el trabajo

Introducción

Los estudios preliminares en el Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo (ADPT) coinciden con la revolución industrial en Europa y en Estados Unidos, Charles Babbage, en Europa, y Frederick Taylor en la Unión Americana fueron los primeros autores que plantearon que el trabajo podría y debía estudiarse de manera sistemática y en relación con algún principio científico. La revolución industrial estuvo caracterizada por el desarrollo rápido de la tecnología de producción, la división y la especialización del trabajo, la producción en masa, mediante procedimiento de ensamble, así como la reducción del trabajo físico pesado. De forma paralela a la revolución industrial surgió la administración científica que fue un intento por investigar métodos de producción y montaje y establecer la manera más eficiente para realizar un trabajo. Se considera que el “padre” de este movimiento fue Frederick Taylor

Relaciones e influencias del análisis del puesto de trabajo sobre otras prácticas de recursos humanos

Respecto a su procedencia podemos afirmar que el análisis de los puestos de trabajo nace y se desarrolla en el ámbito de la teoría y de las técnicas de la Organización Científica del Trabajo, El análisis de los puestos de trabajo es un proceso objetivo, en la medida en que no tiene en consideración a la persona que ocupa el puesto de trabajo, sino al puesto en sí. Los puestos, curiosamente, son considerados como una posesión persona. El puesto de trabajo determina en gran medida el rol. El puesto de trabajo es el principal nexo de unión entre los empleados y la organización. Las organizaciones pueden ser entendidas como conjuntos de personas que desempeñan puestos de trabajo o como conjuntos de puestos de trabajo que son ocupados por personas.

Recopilación de información para el análisis del puesto de trabajo

El análisis y descripción de puestos de trabajo es una herramienta básica para toda la Gestión de Recursos Humanos. Permite aclarar los cometidos de los individuos y sus aspectos colectivos, permite controlar la carga laboral y su evolución de manera que se pueda actuar sobre los calificadores, las decisiones técnicas y los equilibrios de la organización. En la descripción se detallan: • «Que hacen» los trabajadores: Tareas, funciones o actividades que ejecutan en el desempeño del puesto. • «Como lo hacen»: Recursos que utilizan, métodos que emplean, manera como ejecutan cada tarea. • «Para qué lo hacen»: Objetivos que pretenden conseguir, propósito de cada tarea.

Métodos y procedimientos para la recogida de información.

Descripción y especificación del puesto de trabajo.

1. La identificación del puesto: Denominación exacta, lugar de trabajo, número de personas que ejercen el mismo cargo. 2. El objetivo del puesto: La situación dentro del organigrama. 3. Las responsabilidades del puesto. 4. Las relaciones: relaciones en el seno de un equipo, animación, contactos, influencias sobre el trabajo de otros que no tienen relación de supervisión con el puesto que se describe y que es ejercida a través del intercambio de información o de opinión. 5. Las condiciones físicas de trabajo: descripción del lugar de trabajo, naturaleza del esfuerzo físico, riesgos posibles, así como las exigencias mentales inherentes al mismo. En cuanto a las exigencias mentales se consideran la concentración, reflexión, coordinación, juicio, discernimiento, etc., que el puesto requiera para el desarrollo de sus funciones, teniendo en cuenta tanto la frecuencia con que se los requiere cuanto la complejidad del razonamiento requerido. 6. Requerimientos para ocupar el puesto: Deberán indicarse las condiciones mínimas del ocupante o Estudios: Nivel mínimo y la especialidad de los estudios formales requeridos, se refieren a aquellos que se adquieren fuera de la empresa, Cursos de especialización: Se especificarán aquellos cursos o actividades complementarias o experiencia previa y entrenamiento: Se indicará el tiempo mínimo de trabajo funciones y salarios, pensiones de jubilación, primas, beneficios, posibilidades de promoción, cambios, desarrollo de carreras.