

Nombre de alumno: Sili Morelia Pérez Escobedo

Nombre del profesor: Mireya del Carmen García Alfonso

Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico

Materia: submodulo I

Grado: 2do cuatrimestre

Grupo: A

Análisis y descripción de puestos

Necesidad legal

El art 25 en la Frac. 3 Establece que debe tenerse por escrito El servicio o servicios que deben prestarse, los cuales determinarán con mayor precisión posible.

En el art. 47 en la Frac. 11 menciona que el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad, el trabajador al desobedecer al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre tratándose del trabajo contratado.

En el art.134 en la frac. 4 Marca que es obligación de los trabajadores ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado, esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.

Métodos de análisis y descripción de puestos

Descripción y análisis de puestos constituyen una responsabilidad de línea y una función de staff. La responsabilidad de proporcionar información sobre el puesto es únicamente de línea, mientras que la prestación de los servicios para recolección y organización de la información es responsabilidad de la función de staff, representado por el analista de puestos.

El analista de puestos puede ser un empleado especializado del staff, así como el jefe del departamento en el que se encuentra el puesto que va ser descrito y analizado e incluso el propio ocupante del puesto.

Método de observación directa

Este método es uno de los más usados, por su eficiencia y por ser históricamente uno de los más antiguos. Su empleo es muy eficaz en estudios de micro-movimientos, así como de tiempos y métodos.

El análisis del puesto es realizado con la observación directa y dinámica del ocupante en pleno ejercicio de sus funciones, mientras que el analista de puestos anota en una hoja de análisis de puestos los puntos de la observación.

Método del cuestionario

El análisis se realiza al solicitar al personal generalmente a los ocupantes del puesto por analizar o sus jefes o supervisores que conteste un cuestionario para el análisis del puesto, que sea respondido por escrito con todas las indicaciones posibles sobre el puesto, su contenido y sus características.

Tiene que ser un cuestionario hecho a la medida, de modo que permita obtener las respuestas correctas e información que pueda ser utilizada.

Análisis y descripción de puestos

Método de la entrevista

El método de la entrevista es un método muy flexible y productivo, la entrevista es la que el analista de puestos le hace al ocupante del puesto.

Si la entrevista está bien estructurada, en esta se puede obtener información sobre todos los aspectos del puesto, sobre la naturaleza y la secuencia de las múltiples tareas que lo componen.

Métodos mixtos

Cada uno de los métodos de obtención de información para el análisis del puesto tiene características particulares, ventajas y desventajas.

Los cuales son para neutralizar las desventajas y sacar el mayor provecho posible de las ventajas, la opción es utilizar métodos mixtos. Los métodos mixtos son combinaciones eclécticas de dos o más métodos de análisis.

Etapas del análisis de puesto

Esto es requisito previo que no se puede evadir, conocer la realidad misma que va a ser analizada la cual es el puesto.

El trabajador debe realizar normalmente un conjunto fijo de actividades, de eso depende la perfección de éstas y la organización misma de la empresa. Se forman así, grupos de la misma con una unidad funcional perfectamente definida. Cada una de estas unidades de trabajo tiene el nombre de puesto.

Etapas de planeación

Esta es una etapa en la cual se planea todo el trabajo para el análisis de puestos.

Este es el primer paso que exige la etapa de planeación: determinar los puestos a describir, analizar como también en el programa de análisis, sus características, naturaleza, tipología, etc.

Análisis y descripción de puestos

Etapa de preparación

Es la etapa en la cual se preparan las personas, los esquemas o los materiales de trabajo. La etapa de preparación puede realizarse en forma sincrónica a la etapa de planeación.

El reclutamiento, selección y capacitación de analistas de puestos, que conformarán el equipo de trabajo. Preparación del material de trabajo; formularios, impresos, materiales, etcétera. Preparación del ambiente (aclarar a la dirección, gerencia, supervisores y a todo el personal involucrado en el programa de análisis de puestos). La etapa de preparación puede realizarse en forma sincrónica a la etapa de planeación.

Etapa de ejecución

Esta es una etapa en la cual se obtienen los datos con respecto a los puestos que se van a analizar y en la que se redacta el análisis.

Obtención de datos sobre los puestos mediante el los métodos de análisis elegidos con el ocupante del puesto o con el supervisor inmediato. Selección de datos obtenidos. Redacción provisional del análisis hecha por el analista de puestos. Etc.

Modelos análisis de puesto

El diseño de los puestos es muy antiguo como el trabajo. Desde que el ser humano tuvo que dedicarse a las tareas de la caza o de la pesca, aprendió por medio de la experiencia a lo largo de los siglos, a modificar su desempeño para mejorarlo continuamente.

Cuando surgieron las fábricas, la interdependencia gradual de los trabajos, la invención de la máquina y de la mecanización, el advenimiento de la administración científica, posteriormente del movimiento de las relaciones humanas; aunque el contenido del trabajo se alteró, no lo fue la esencia de la situación de dependencia de una persona respecto a otra.

En 1960 un grupo de científicos conductistas y consultores de empresas demostraron que los enfoques antiguos en el diseño de puestos conducían a resultados contrarios a los objetivos organizacionales. A partir de esa época nació el surgimiento de modelos nuevos para el diseño de puestos.

**Análisis y descripción
de puestos**

**Modelo
tradicional**

Es un modelo utilizado por ingenieros que iniciaron el movimiento de la administración científica, la primera de las teorías administrativas, a principio del siglo XX. A este le llamaba la racionalización del trabajo.

La mejor manera se obtenía mediante técnicas de estudio de tiempos y movimientos, en las cuales conducían al método de trabajo que debía seguirse por los empleados. Se buscaba una separación entre el pensamiento (gerencia) y la operación de la actividad (trabajador): los puestos se proyectaban de acuerdo con el modelo de hacer y no pensar. El gerente mandaba al trabajador y simplemente obedecía y operaba.

La capacitación para el puesto estaba restringida a las habilidades específicas necesarias para la realización de la tarea. La idea era que cuanto más simples y repetitivas estuvieran las tareas tanto mayores sería la eficiencia del trabajador. De allí la importancia en la fragmentación de las tareas en la exagerada simplificación de la actividad y en la consecuente súper-especialización del trabajador.

**Modelo
humanista**

El modelo humanista surgió con la Escuela de las Relaciones Humanas durante la década de 1930 como franca oposición a la administración científica, el cual representaba el modelo administrativo de la época.

Fue una reacción humanista al mecanicismo que en ese entonces dominaba en la administración de empresas. Esto fue una verdadera revolución con la idea de sintonizar la administración y con el espíritu democrático típicamente estadounidense. Con la teoría de las relaciones humana surgen los primeros estudios sobre el liderazgo, la motivación, las comunicaciones y demás asuntos relacionados con las personas. Estos sustituyeron por el interés en las personas.