



**NOMBRE DE ALUMNO: FRANCISCO UBIN MALDONADO
MORALES.**

**NOMBRE DEL PROFESOR:
JOSUE FERNANDEZ ALEGRÍA**

**NOMBRE DEL TRABAJO:
CUADRO SINÓPTICO DE LOS
MODELOS DE ANÁLISIS DE
PUESTO**

**MA TERIA:
CAPITAL
HUMANO
GRADO: 5to
CUATRIMES
TRE**

GRUPO: C

**FRONTERA COMALAPA, CHIAPAS A 13
DE FEBRERO 2021**

MODELOS DE ANALISIS DE PUESTO

El diseño de puesto de trabajo incluye el contenido los requisitos y las retribuciones de los empleados y es la mejor manera de medir la motivación de los mismos.

Necesidad legal.

El hombre pasa una parte considerable de su tiempo integrado al trabajo.

Necesidad y eficiencia productiva: son motivos de preocupación constante entre los administradores y es por ello que la especialización, la división del mismo, la capacitación y el desarrollo del capital humano, se buscan afanosamente.

Métodos de análisis y descripción de puestos.

La descripción de puestos muestra una relación de las tareas, obligación y responsabilidades del puesto mientras las especificaciones de puestos proporcionan los requisitos necesarios deben tener al ocupante del puesto.

Se analiza el puesto en relación con los aspectos extrínsecos, es decir en relación con los requisitos que el puesto impone a su ocupante

Se analiza el puesto en relación con los aspectos extrínsecos, es decir en relación con los requisitos que el puesto impone a su ocupante

Estructura del análisis de puesto

Es un inventario de las tareas y las responsabilidades que desempeña el ocupante de este en el análisis

- Requisitos intelectuales
- Requisitos físicos.
- Responsabilidades que adquiere.
- Condiciones de trabajo

Requisitos intelectuales.

- Escolaridad indispensable
- Experiencia indispensable
- Adaptabilidad del puesto
- Iniciativa requerida
- Aptitudes requeridas

Requisitos físicos.

- Esfuerzo físico requerido
- Conversación visual
- Destrezas o habilidades
- Compleción física requerida

Requisitos intelectuales.

- Supervisión personal
- Material, herramienta y equipo
- Dinero, títulos o documentos
- Relaciones externas
- Información confidencial

Requisitos físicos.

- Ambiente de trabajo
- Riesgos de trabajo
 1. Accidentes de trabajo.
 2. Enfermedades profesionales.

MODELOS DE ANALISIS DE PUESTO

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

Observación directa

El análisis de observación directa y dinámica del ocupante en pleno ejercicio de sus funciones mientras el analista de puestos anota en un hoja de análisis de puestos los puntos clave de la observación.

- Característica del método de observación directa
- Ventajas del método de observación directa
- Desventajas del método de observación directa

Método del cuestionario

- Características del cuestionario
- Ventajas del cuestionario
- Desventajas del cuestionario

- Obtención de datos sobre un puesto se realiza por medio de llenado de un cuestionario que realiza el ocupante del puesto.
- Es el método más económico para el análisis de puesto.
- Exige planeación y realización cuidadosa

Método de la entrevista

Es el método más flexible y productivo es la entrevista que analista de puestos le hace al ocupante de puesto:

- Características de la entrevista
- Ventaja de la entrevista
- Desventaja de la entrevista

MODELOS DE ANALISIS DE PUESTO

Etapas de análisis de puestos

- Etapa de planeación: es la etapa donde se planea todo el trabajo para el análisis de puesto.
- Etapa de preparación: es la etapa en la que se preparan las personas los esquemas o los materiales de trabajo
- Etapa de ejecución: es la etapa en la que se obtienen los datos respectos a los puestos que se van a analizar y en la que se redacta el análisis.

Modelo de análisis de puesto

- **Modelo clásico o tradicional:** es el modelo utilizado por los ingenieros que iniciaron el movimiento de administración científica, la primera de la teoría administrativa.
- **Modelo humanista:** surgió con la escuela de las relaciones humanas durante la década de 1930, como franca opción de la administración científica y representaba el modelo administrativo de la época.