Nombre del alumno: Luis Fernando Dominguez Barrera
Nombre del catedratico: Mtra Sandra Daniela Guillen
Nombre de la materia: Capital humano
Grupo: A13

Analisis y descripcion de puesto

Necesidad

- **Necesidad legal**
  - Dice que el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad (al desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo)
- **Necesidad eficiciencia y productividad**
  - La eficiencia y productividad en el trabajo son motivo de preocupación constante entre los administradores Es por ello que la especialización, la división del mismo, la capacitación y desarrollo del capital humano, se buscan afanosamente.

metodos de analisis y descripcion de tiempo

- se determinan mediante un esquema de descripciones y especificaciones de puestos.
  - La descripción de puestos muestra una relación de las tareas, obligaciones y responsabilidades del puesto, mientras que las especificaciones de puestos proporcionan los requisitos necesarios que debe tener el ocupante del puesto.
    Así, los puestos se ocupan de acuerdo con estas descripciones y especificaciones
    - **Metodo de observacion directa**
      - Es uno de los métodos más utilizados, tanto por su eficiencia como 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 se realiza con la observación directa y dinámica del ocupante en pleno ejercicio de sus funciones, mientras el analista de puestos anota en una —hoja de análisis de puestos] los puntos clave de sus observaciones
    - **Metodo del cuestionario**
      - El análisis se efectúa al solicitar al personal que conteste un cuestionario para el análisis del puesto, que responda por escrito todas las indicaciones posibles sobre el puesto, su contenido y sus características.
        - Un requisito de este cuestionario es que se someta primero a uno de los ocupantes y a su supervisor para probar la pertinencia y adecuación de las preguntas, así como para eliminar los detalles innecesarios, las distorsiones, las lagunas o las dudas en las preguntas.
    - **Metodo de la entrevista**
      - Si la entrevista está bien estructurada, se puede obtener información sobre todos los aspectos del puesto, sobre la naturaleza y la secuencia de las diversas tareas que lo componen y sobre los porqués y cuándos.
        - Se puede desarrollar en relación con las habilidades que se requieren para el puesto, además es posible cruzar informaciones obtenidas de ocupantes de otros puestos similares, verificando las discrepancias en la información
    - **Metodo mixto**
      - Éstos son combinaciones eclécticas de dos o más métodos de análisis
        - Los métodos mixtos más utilizados son:
          a) Cuestionario y entrevista
          b) Cuestionario con el ocupante y entrevista con el superior
          c) Cuestionario y entrevista, ambos con el superior.

Etapas del análisis de puesto

- Un trabajador realiza normalmente un conjunto fijo de actividades, porque de ello 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 recibe el nombre de puesto.
  - **Etapa de planeacion**
    - Es la etapa en la que se planea todo el trabajo para el análisis de puestos.
  - **Etapa de preparacion**
    - Es la etapa en la que se preparan las personas, los esquemas o los materiales de trabajo
  - **Etapa de ejecucion**
    - Es la etapa en la que se obtienen los datos respecto a los puestos que se van a analizar y en la que se redacta el análisis

Modelos de analisis de puesto

- Probablemente, el diseño de puestos sea tan antiguo como el mismo 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
  - **Modelo tradicional:** El diseño clásico de puestos descansa en la presunción de estabilidad y de duración a largo plazo del proceso productivo. Esto significa que el diseño de puestos es definitivo y está hecho para durar para siempre. No se esperan cambios.
  - **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, que representaba el modelo administrativo de la época (fue una reacción humanista al mecanicismo que entonces dominaba en la administración de empresas).
  - Es la etapa en la que se obtienen los datos respecto a los puestos que se van a analizar y en la que se redacta el análisis