

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia

CAPITAL HUMANO CAMPUS TAPACHULA

Materia:

CAPITAL HUMANO

Docente:

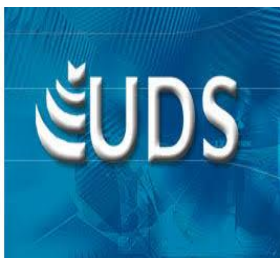
JUAN JESUS AGUSTIN

Integrantes:

Alexis Antonio Velásquez Villatoro

Fecha:

05 DE JUNIO DEL 2021



UNIVERSIDAD DEL SURESTE
Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia
CAPITAL HUMANO CAMPUS TAPACHULA

Materia:

CAPITAL HUMANO

Docente:

JUAN JESUS AGUSTIN

Integrantes:

ALEXIS ANTONIO VELASQUEZ VILLATORO

TAREA:

UNIDAD II

Contenido

INTRODUCCION.....	4
Conclusión	4
UNIDAD II ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS.....	5
NECESIDADES DE EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD	5
Métodos de análisis y descripción de puestos	5
DESCRIPCIÓN DE PUESTOS	5
ANÁLISIS DE PUESTOS.....	5
LA ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS DE PUESTOS.....	5
Método de observación directa	6
Modelo Clásico o Tradicional.....	6

INTRODUCCION

Aquí veremos la importancia que tienen para que una empresa tenga buenos trabajadores y las estructuras que sigue dependiendo a las necesidades que tienen y los documentos o la línea que sigue el personal para el buen desempeño como también la labor que tienen los de recursos humanos así como las personas para realizar la solicitud dependiendo a su trabajo que documentos debe de llevar y la serie de pasos que debe de seguir

Conclusión

Las persona para llegar a pedir deben de seguir una serie de pasos como también las personas del personal administrativos los pasos que deben de seguir y las preguntas que deben de realizar y los análisis que se deben de realizar para ponerlo en su trabajo que va a desempeñar.

UNIDAD II

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

Los hombres modernos pasan por una parte importante son integrados a su trabajo ya que las personas pasan ocho horas que significa que es el 50% de su vida ya que en ese tiempo pasa en vigilia y en ese tiempo las personas no pueden renunciar a su personalidad, sentimiento, ni intereses entre otros y por lo contrario esto le provoca a los trabajadores ansiedad, monotonía y o simplemente les disgusta y esto le provoca el rebajo de su jerarquía en su trabajo.

NECESIDADES DE EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD

En este es trabajo de preocupación entre los administradores y es por ello que la especialización con esto es la división de trabajo, la capacitación y desarrollo del capital humano, esto se busca constantemente pero para llegar a una auténtica división de funciones y a una mayor productividad se requiere empezar con un estudio analítico del trabajo en el ámbito de los puestos que componen una organización.

Métodos de análisis y descripción de puestos

Con esto se basa en una descripción de los puestos muestran las relaciones de las tareas, obligaciones y responsabilidades del puesto mientras que las especificaciones de puestos proporcionan los requisitos que se debe tener en dicho puesto específico, ya que Generalmente, la descripción del puesto detalla de manera impersonal su contenido; mientras que las especificaciones proporcionan la percepción que tiene la organización respecto a las características humanas deseables para realizar el trabajo, expresadas en términos de educación, experiencia, iniciativa.

DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

La descripción de los trabajos es un proceso que consiste en enunciar las tareas y las responsabilidades que deben de realizar que existen en las organizaciones ya que es una relación de las responsabilidades o tareas que son del puesto y la prioridad de su realización y los métodos que se emplean para el cumplimiento de esas responsabilidades o tareas.

ANÁLISIS DE PUESTOS

Con esto de una vez que es identificado el contenido se analiza el puesto en relación con los aspectos extrínsecos, es decir, en relación con los requisitos que el puesto impone a su ocupante íntimamente relacionados en sus propósitos y en los procesos de obtención de información, la descripción de puestos y el análisis de puestos son dos técnicas perfectamente distintas.

LA ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS DE PUESTOS

En esto un simple inventario de las tareas o responsabilidades que desempeña el ocupante de éste, el análisis de puestos es la revisión comparativa de las exigencias (requisitos) que esas tareas o responsabilidades le imponen Por lo general, el análisis de puestos se concentra en cuatro tipos de requisitos que se aplican a cualquier tipo o nivel de puesto:

1. Requisitos intelectuales.
2. Requisitos físicos.
3. Responsabilidades que adquiere.
4. Condiciones de trabajo. Cada uno de estos requisitos se divide en factores de

análisis. Más adelante, en el capítulo sobre administración de sueldos y salarios, los factores de análisis se transformarán, mediante un tratamiento estadístico, en factores para la valuación de puestos.

Método de observación directa

Este es un método más utilizado tanto por su eficiencia es histórica ya que con esto se realiza un estudio de micro movimiento así como de tiempo y de movimiento. 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 puestosll los puntos clave de sus observaciones.

Método del cuestionario

Esto se efectúa cuando solicitan personal ya que esto consta de un cuestionario para el análisis del puesto y de la persona y que el interesado responda un grupo de preguntas por escrito a todas las indicaciones del posible puesto, su contenido y sus características.

. Características del cuestionario a) La obtención de datos sobre un puesto se realiza por medio del llenado de un cuestionario que realiza el ocupante del puesto o su superior para el análisis de puesto. b) Mientras la participación del analista de puestos en la obtención de los datos (llenado del cuestionario) es pasiva, la participación del ocupante (quien lo contesta) es activa.

2. Ventajas del cuestionario a) El cuestionario puede ser contestado, por los ocupantes del puesto o por sus jefes directos, de manera conjunta o secuencial, con ello se obtiene una visión más amplia del contenido y de sus características, además de contar con la participación de varios niveles. b) Es el método más económico para el análisis de puestos

Modelo Clásico o Tradicional

Este es un modelo que utilizan los ingenieros ya que iniciaron el movimiento de la administración científica, la primera de las teorías administrativas, a principio del siglo XX. Taylor y sus seguidores, Gantt y Gilbert, realizaron el primer intento sistemático de aplicar ciertos principios a la ubicación óptima del individuo en el puesto. El modelo clásico diseña los puestos a partir de las siguientes etapas: 1. El supuesto básico es que el hombre es un simple apéndice de la máquina, un mero recurso productivo. La racionalidad que se persigue es eminentemente técnica. La tecnología es lo primero, las personas vienen después. La tecnología (maquinaria, herramientas, instalaciones, distribución física) se establece como base para condicionar el desempeño de los puestos. El diseño clásico de puestos descansa en la presunción de estabilidad y de duración a largo plazo del proceso productivo