

UNIVERSIDAD DEL SURESTE.

Campus Tapachula.

Capital humano.

Unidad II.

Alumno: Alejandro Morales Tapia.

Profesor: Juan Jesús Agustín Guzmán.

Tercer cuatrimestre.

Medicina veterinaria y zootecnia



Introducción.

Análisis y descripción de impuestos.

El análisis y descripción de puestos de trabajo es el proceso que permite determinar las conductas, tareas y funciones que están comprendidas en el contenido del puesto de trabajo, así como las aptitudes, habilidades, conocimientos y competencias que son importantes para un desempeño exitoso en el puesto.

El análisis de puestos pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para desempeñarlo adecuadamente.

En cambio, la descripción de puestos se preocupa por el contenido del puesto, es decir, que hace el ocupante, como lo hace, cuando lo hace y por qué lo hace; plasmando en un escrito las tareas o atribuciones que conforman el puesto, imprimiéndole así su carácter distintivo respecto de los demás puestos de la empresa.

Necesidades sociales La gente moderna pasa una parte considerable de su tiempo en el trabajo. Si lo es Añadimos que las 8 horas que dedicaba todos los días suponían el 50% de su vida. Estado sobrio, es necesario reflexionar que durante ese tiempo no puedes rendirte Su personalidad, intereses, sentimientos, etc. Entonces esto te requerirá El trabajo es una forma de realizar su potencial. a diferencia de, Las tareas que realices te causarán ansiedad, monotonía o simplemente no te gustarán, tendrás Se ha reducido al nombre de la categoría de componentes de maquinaria de producción.

Método de análisis y descripción del puesto

Debido a la división del trabajo y la consiguiente especialización de funciones, la necesidad Se han determinado los recursos humanos de la organización, ya sean cualitativos o cuantitativos.

Adopte un esquema de descripción y especificaciones del puesto. descripción de

El puesto muestra una lista de tareas, responsabilidades y responsabilidades del puesto, Y la especificación de trabajo proporciona los requisitos necesarios, estos requisitos deben El ocupante propietario del puesto.

Observación directa

Es uno de los métodos más utilizados, ya sea por su eficiencia o históricamente.

Uno de los más viejos. Su uso es muy eficaz en la investigación de micro movimiento, y En cuanto a tiempo y método. El análisis de la ubicación se realiza a través de la observación directa y

La dinámica del ocupante en el pleno ejercicio de sus funciones, mientras que el analista de trabajo

Escriba los puntos clave que observó en la "Hoja de análisis del trabajo". Es más adecuado para trabajadores que realizan operaciones manuales o simples, y repetir. Las posiciones regulares y repetitivas permiten el uso de métodos de observación. Directo, porque una gran cantidad de tareas manuales pueden verificarse fácilmente mediante

Método de observación visual.

El análisis se realiza solicitando personal (generalmente el ocupante del puesto) o su jefe o supervisor) responden un cuestionario para analizar el puesto, Responder por escrito a todas las posibles indicaciones sobre el puesto, su contenido e información relacionada característica. Si se trata de un gran número de puestos similares, y es una rutina y burocracia, es más barato y rápido hacer un cuestionario para distribuirlo a todo el mundo. Ocupantes de estos puestos. Debe ser un cuestionario a medir, que permita Obtenga la respuesta correcta y la información que se pueda utilizar. Una solicitud Este cuestionario se envió primero a uno de los residentes y a sus supervisores. Relevancia e idoneidad de las preguntas de la prueba.

Método de entrevista El método más flexible y eficaz es la entrevista con el analista de trabajo. El ocupante del puesto. Si la estructura de la entrevista es razonable, se puede obtener información Todos los aspectos del puesto, la naturaleza y la secuencia de las tareas. Inventar y por qué y cuándo. Puede ser relativo a Las habilidades requeridas para el puesto también pueden ser informadas de forma cruzada Obtenido de otros ocupantes en posiciones similares, verificado Información; si es necesario, puede consultar con su supervisor inmediato Asegurar la validez de la declaración obtenida.

Métodos mixtos.

Se dice que cada uno de los métodos de obtención de información para los análisis de los puestos cuyas características se dice que tiene ciertas ventajas y desventajas, nos dice que para eliminar las dificultades que se presenten, se recurre el método mixto que este se encarga de una serie de combinaciones eclécticas de dos o más métodos de análisis,

Conclusión.

El análisis de puesto es definido como el procedimiento mediante el cual se determinan los deberes y las responsabilidades de las posiciones y los tipos de personas (en términos de capacidad y experiencia) que deben ser contratadas para ocuparlas. Igualmente, se puede definir como el procedimiento de recolección, evaluación y organización de información sobre un puesto de trabajo determinado.