

# CUADRO SINOPTICO

Nombre del alumno: Leonardo Daniel  
Morales Jonapa

Nombre del profesor: Juan Manuel  
Jaime Díaz

Materia: Capital humano

Fecha: 11/06/21

Lic. médico veterinario zootecnista

Tercer cuatrimestre

# NECESIDAD LEGAL

¿QUE ES?

Son todos aquellos artículos que hablan sobre el trabajo de las personas, los medios de trabajo y la fuerza de trabajo

El artículo 25 frac 3

El artículo 47 frac 11

El artículo 134 frac 4

¿QUE ES NECESIDAD SOCIAL?

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

¿QUE SON LAS NECESIDADES DE EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD?

Son motivo de preocupación constante entre los administradores.

# METODOS DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS

¿QUE NOS DICE?

Las necesidades de recursos humanos de la organización se determinan mediante un esquema de descripciones y especificaciones de puestos.

¿QUE ES LA DESCRIPCION DE PUESTOS?

Es un proceso que consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que lo conforman y lo hacen distinto a todos los demás puestos que existen en la organización.

¿QUE ES LA ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS DE PUESTOS?

Es la revisión comparativa de las exigencias que esas tareas o responsabilidades le imponen y el análisis de puestos se concentra en cuatro tipos de requisitos.

Requisitos intelectuales

Requisitos físicos

Responsabilidades que adquiere

Condiciones de trabajo

# METODOS DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS

## REQUISITOS INTELECTUALES

Comprenden las exigencias del puesto por lo que se refiere a los requisitos intelectuales que debe tener el ocupante para poder desempeñar adecuadamente el puesto.

Escolaridad indispensable

Experiencia indispensable

Adaptabilidad al puesto

Iniciativa requerida

Aptitudes requeridas

## REQUISITOS FISICOS

Comprenden la cantidad y la continuidad de la energía y del esfuerzo físico e intelectual que se requieren y la fatiga que ocasionan.

Esfuerzo físico

Concentración visual

Destrezas o habilidades

Complexión física requerida

## REQUISITOS FISICOS

Tiene el ocupante del puesto en relación con la supervisión directa de sus subordinados, del material, de las herramientas o equipo que utiliza, el patrimonio de la empresa, el dinero, los títulos o documentos.

Supervisión del personal

Material, herramientas o equipo.

Dinero, títulos o documentos

Relaciones internas o externas

Información confidencial

# METODO DE OBSERVACION DIRECTA

## ¿QUE ES?

Es uno de los métodos más utilizados, tanto por su eficiencia como por ser históricamente uno de los más antiguos y su empleo es muy eficaz en estudios de micro-movimientos.

## CARACTERISTICAS DEL METODO DE OBSERVACION DIRECTA

La obtención de datos sobre un puesto se hace mediante la observación visual de las actividades del ocupante del puesto

Mientras la participación que tiene el analista en la obtención de los datos es activa

## VENTAJAS DEL METODO DE OBSERVACION DIRECTA

Veracidad de los datos obtenidos, en virtud de la unidad de origen

No requiere la paralización del ocupante del puesto

Método ideal para puestos sencillos y repetitivos

Correspondencia adecuada entre los datos obtenidos y la fórmula básica del análisis de puestos

# METODO DE LA ENTREVISTA

## ¿QUE ES?

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

Garantiza una interacción directa entre analista y empleado, lo que permite la eliminación de dudas y sospechas.

Últimamente, es el método preferido entre los responsables de la planeación del análisis de puestos.

## VENTAJAS

Obtención de los datos del puesto a través de las personas que mejor lo conocen

Es el método de mayor conveniencia

Posibilidad de discutir y aclarar todas las dudas.

No tiene contraindicación

## DESVENTAJAS

Una entrevista mal dirigida puede llevar a reacciones negativas en el personal

Posibilidad de una confusión entre opiniones y hechos

Pérdida de tiempo si el analista de puestos no se prepara bien para esa tarea

Costo operacional elevado

# MODELO CLASICO O TRADICIONAL

## ¿QUE ES?

Es el modelo utilizado por los ingenieros que iniciaron el movimiento de la administración científica, la primera de las teorías administrativas.

## MODELO CLASICO ETAPAS

El supuesto básico es que el hombre es un simple apéndice de la máquina

En función de los aspectos descritos

El diseño clásico de puestos descansa en la presunción de estabilidad y de duración a largo plazo del proceso productivo.

La importancia reside en la eficiencia de las personas

## MODELO CLASICO DE DISEÑO DE PUESTOS

Segmentar y fragmentar los puestos en tareas sencillas, repetitivas y de fácil capacitación.

Eliminar actividades y movimientos innecesarios que produzcan cansancio y que no estén relacionados con la tarea por realizar

Definir el método de trabajo para encontrar la mejor manera con la que sus ocupantes se muevan

# MODELO HUMANISTA

## ¿QUE ES?

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

## EL MUNDO HUMANISTA

La teoría de las relaciones humanas no se preocupó por el diseño de puestos.

El modelo humanista, como una manera de satisfacer las necesidades individuales y elevar la moral del personal

## LA IMPORTANCIA DE LAS PERSONAS

Pesar de todas las críticas, el avance que intentó dar la relación humanista, dentro de la teoría administrativa, fue otorgarle importancia a las tareas y a las personas.

CONCLUSION: La conclusión de este trabajo es que logre aprender y conocer la información de los temas de la unidad y saber su importancia que este tiene en el mundo.

#### BIBLIOGRAFIA:

Idalberto Chiavenato. *Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones*, Ed McGrall Hill. 2011.

Davenport, Thomas O. *Capital Humano*, Ed, Gestión 2000. 2000

Sobrino Lazaro Gonzalo. *El Capital Humano*, Ed, PAC (Planeaciones Administrativas y Contables Juridicas).

2008 Martin González, Socorro Olivares, Juan M Ramos. *Planeación e integración de los recursos humanos Capital Humano*, ° Ed, Grupo Editorial Patria.

Jorge Farías Arizpe. *Dirección de Capital Humano*. Trillas

José Luis Pascual Pedraza. *Gestión del capital humano en las organizaciones Entre nichos y bichos: ¿Valor estructural o valor emocional?*, Ed. Alfaomega.