Nombre de alumnos: Diana Carolina Solís García

Nombre del profesor: Jaime Diaz Juan Manuel

Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico

Materia: Capital humano

Grado: 3º

Grupo: Medicina Veterinaria y Zootecnia

Comitán de Domínguez Chiapas a 10 de junio del 2021.

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTO

Necesidad legal

- Toda relación de trabajo existe dos partes: por un lado, la organización (patrón) y, por otro, el trabajador
  - Necesidad social
    - Requerirá que su trabajo constituya una forma de realización de sus potencialidades
  - Necesidades de eficiencia y productividad
    - La especialización, la división del mismo, la capacitación y desarrollo del capital humano, se buscan afanosamente

Métodos de análisis y descripción de puestos

- Descripción de puestos
  - Enunciar las tareas que lo conforman y lo hacen distinto a todos los demás puestos que existen en la organización
- El análisis de puestos
  - Es la revisión comparativa de las exigencias (requisitos) que esas tareas o responsabilidades le imponen. Consta de cuatro requisitos
    - 1.Requisitos intelectuales.
    - 2. Requisitos físicos.
    - 3. Responsabilidades que adquiere.
    - 4. Condiciones de trabajo
- Métodos
  - Método de observación directa
    - La obtención de datos sobre un puesto se hace mediante la observación visual
  - Método del cuestionario
    - Se efectúa al solicitar al personal que conteste un cuestionario. Estando por escrito todas las indicaciones posibles sobre el puesto
  - Método de la entrevista directa
    - Obtener datos relativos al puesto a analizar, por medio de un contacto directo y verbal.
  - Métodos mixtos
    - Combinaciones eclécticas de

Etapa de análisis de puesto

- Etapa de preparación
  - Determinar los puestos a describir y analizar
  - Elaborar un organigrama de los puestos
  - Elaborar el cronograma de trabajo
  - Elegir los métodos de análisis a completar
  - Seleccionar los factores de análisis
  - Determinar la amplitud de variación de cada factor
- Etapa de planeación
  - Reclutamiento, selección y capacitación de los analistas de puestos que conforman el trabajo
  - Preparación del material del trabajo
  - Preparación del ambiente de trabajo
  - Obtención de datos previos
- Etapa de ejecución
  - Obtención de datos mediante los métodos de análisis de puestos elegidos
  - Selección de datos obtenidos
  - Redacción provisional
  - Presentación provisional al supervisor
  - Redacción definitiva de los análisis de puesto

Modelo de análisis de puesto

- Modelo tradicional
  - La administración científica sostenía que sólo mediante métodos científicos se podían proyectar los puestos y capacitar a las personas para obtener la máxima eficiencia posible
- Modelo humanista
  - una manera de satisfacer las necesidades individuales y elevar la moral del personal, trata de crear una mayor interacción entre las personas y sus superiores