

Mi Universidad

Mapa conceptual

Nombre del Alumno: Reyna Ivonne López De León.

Nombre del tema: Análisis y descripción del puesto.

Parcial: primer parcial.

Nombre de la Materia: Capital humano.

Nombre del profesor: C.P. Blanca Trinidad Roblero Morales.

Nombre de la Licenciatura: Contaduría pública y finanzas.

Cuatrimestre: Quinto cuatrimestre.

Fecha:03/04/2022

ANALISIS Y DESCRIPCION DEL PUESTO

Necesidad legal

El art.134 Frac 4 Marca como obligación de los trabajadores "ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos".

Requerirá que su trabajo

constituya una forma de realización de sus potencialidades

Por lo contrario

labores que desempeña le causen ansiedad, monotonía o simplemente le disgustan

Necesidad social

Estado de vigila

no puede renunciar a su personalidad, interés, sentimientos, entre otros.

Métodos de análisis y descripción de puestos

Aspectos intrínsecos

Es decir

en relación con los requisitos que el puesto impone a su ocupante

La descripción de puestos muestra una relación de las tareas, obligaciones y responsabilidades del puesto

El que ocupe el puesto debe tener características personales que sean compatibles

Métodos más usados para la descripción y análisis de puestos son

En el análisis de puestos se encuentran cuatro tipos

1. Observación directa.
2. Cuestionario.
3. Entrevista directa.
4. Métodos mixtos.

1. Requisitos intelectuales.
2. Requisitos físicos.
3. Responsabilidades que adquiere.
4. Condiciones de trabajo.

Método de observación directa

Es uno de los métodos más utilizados

Su empleo es muy eficaz en estudios de micro-movimiento

El análisis del puesto se realiza con observación directa y dinámica

El análisis se efectúa al solicitar al personal

Método de cuestionario

Se debe contestar un cuestionario para el análisis del puesto. Debe llevar su contenido y características

Método de la entrevista

Se puede desarrollar en relación con las habilidades que se requieren para el puesto

Es la entrevista que el analista de puestos le hace al ocupante del puesto

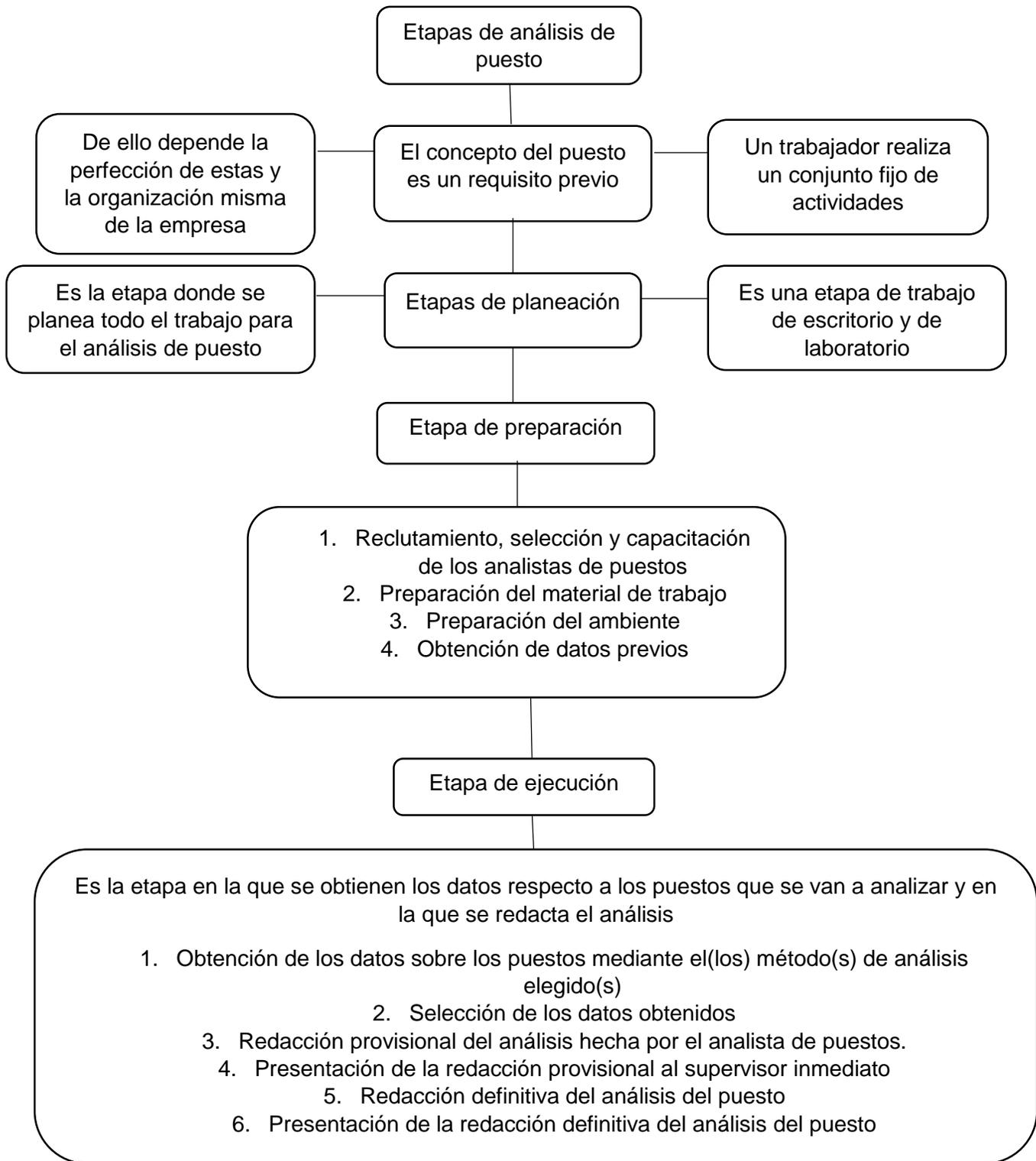
Se puede obtener información sobre todos los aspectos del puesto

Métodos mixtos

Sirven para neutralizar las desventajas y sacar el mayor provecho

Los métodos mixtos más utilizados son

Cuestionario y entrevista, Cuestionario con el ocupante y entrevista con el superior, Cuestionario y entrevista, ambos con el superior, Observación directa con el ocupante y entrevista con el superior, Cuestionario y observación directa, Cuestionario con el superior y observación directa con el ocupante



Modelos análisis de puestos

El diseño de puestos sea tan antiguo como el mismo trabajo

Desde que el ser humano tuvo que dedicarse a las tareas de las caza o pesca

Modelo clásico o tradicional

Al principio del siglo xx

Es utilizado por los ingenieros que iniciaron el movimiento de la administración científica

Taylor y sus seguidores, Grantt y Gilberth, realizaron el primer invento sistemático

Modelo humanista

El modelo humanista surgió con la escuela de las relaciones humanas

Fue una reacción humanista al mecanismo que entonces dominaba en la administración de empresa

Con la teoría de las relaciones humanas surgen los primeros estudios sobre el liderazgo, la motivación, las comunicaciones y demás asuntos