Mapa conceptual

Nombre del Alumno: Aridai Morales Rodríguez

Nombre del tema: Analisis y descripción de los puestos

Parcial: I

Nombre de la Materia: Capital humano

Nombre del profesor: Blanca trinidad Roblero morales

Nombre de la Licenciatura: Contaduría y finanzas

Cuatrimestre: Quinto

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

Necesidad legal

El articulo 25 Frac. 3

ESTABLECE

El servicio o servicios que deberán prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible

el articulo 47 Frac. 11

MENCIONA

Al desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado

Descripción de puestos

ES

Relación de las tareas, obligaciones y responsabilidades del puesto

Descripción de puestos

ES

Estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño

tipos de requisitos

SON

-Requisitos intelectuales.
-Requisitos físicos.
-Responsabilidades que adquiere.
-Condiciones de trabajo.

Métodos para descripción y análisis de puestos

Método de observación directa

SE ENCARGA

Estudios de micro-movimientos, así como de tiempos y métodos

Determinar los puestos a describir
Elaborar el organigrama de los puestos para ubicarlos
Elaborar el cronograma de trabajo

Etapa de planeación

ES

Se planea todo el trabajo para el análisis de puestos

Etapa de preparación

Se preparan las personas, los esquemas o los materiales de trabajo

Reclutamiento

Preparación del material

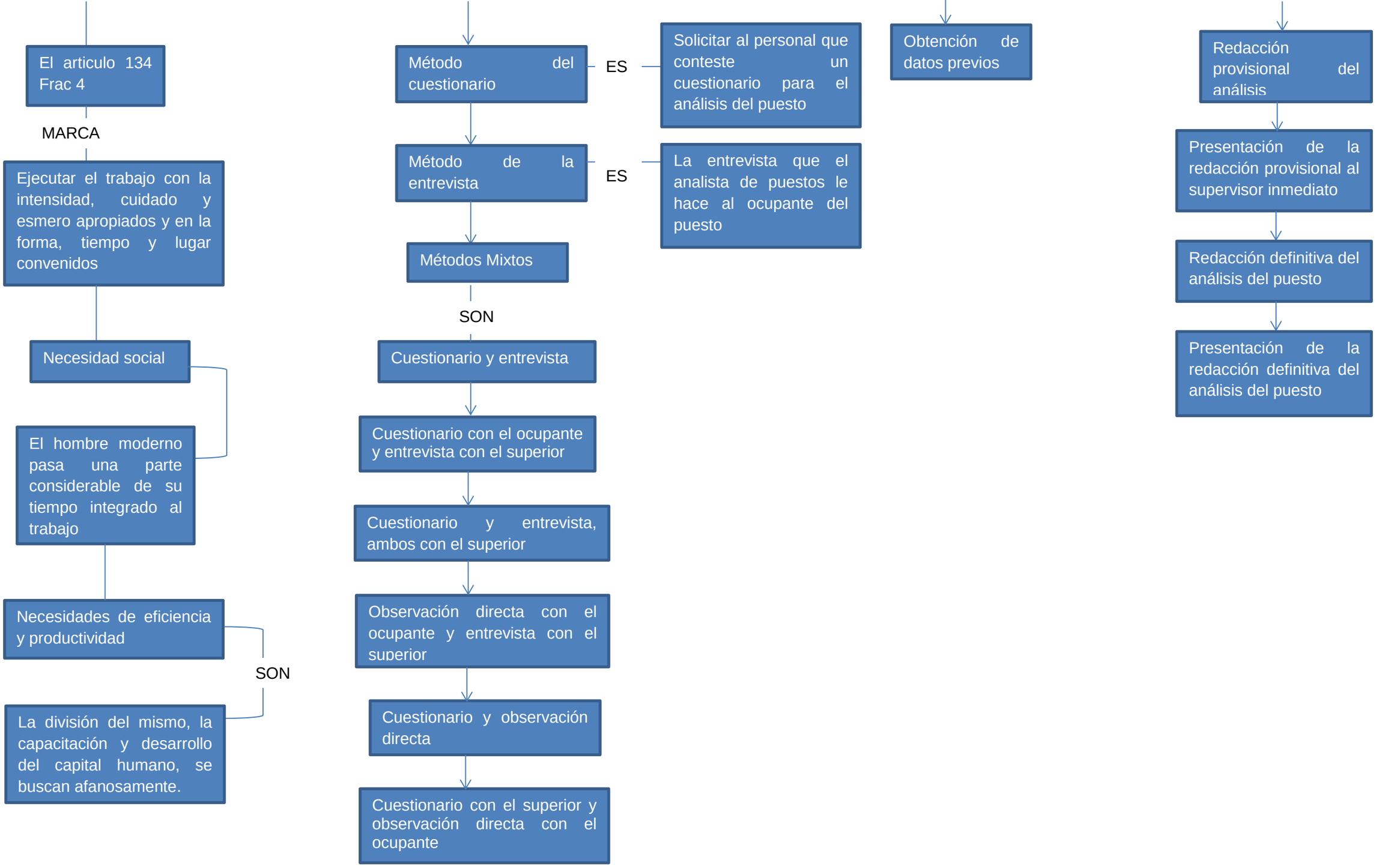
Preparación del ambiente

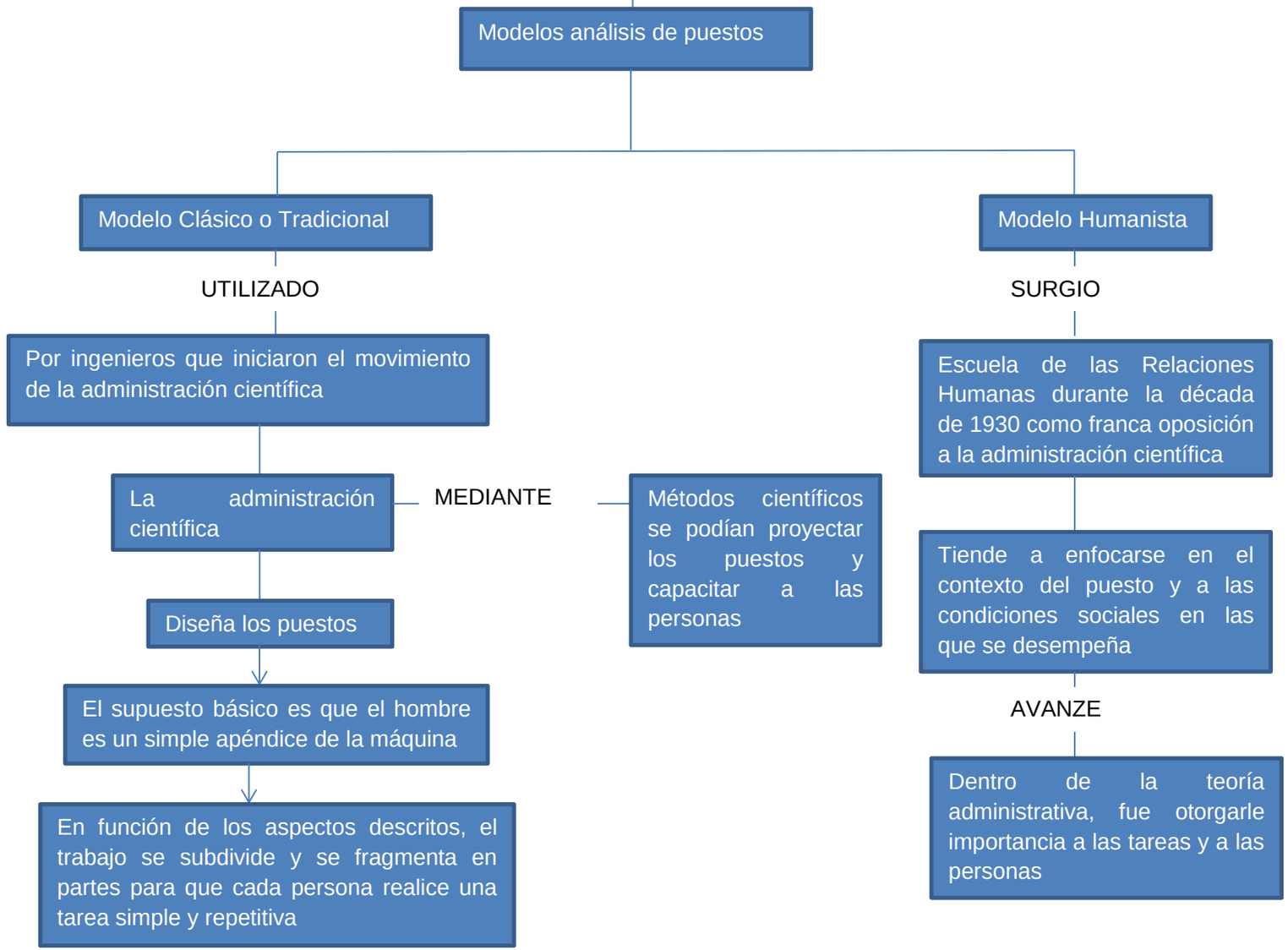
Etapa de ejecución

Los datos respecto a los puestos que se van a analizar y en la que se redacta el análisis

Obtención de los datos sobre los puestos

Selección de los datos obtenidos


El articulo 134 Frac 4
MARCA
Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos
Necesidad social
El hombre moderno pasa una parte considerable de su tiempo integrado al trabajo
Necesidades de eficiencia y productividad
SON
La división del mismo, la capacitación y desarrollo del capital humano, se buscan afanosamente.
Método del cuestionario
ES
Solicitar al personal que conteste un cuestionario para el análisis del puesto
Método de la entrevista
ES
La entrevista que el analista de puestos le hace al ocupante del puesto
Métodos Mixtos
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
Obtención de datos previos
Redacción provisional del análisis
Presentación de la redacción provisional al supervisor inmediato
Redacción definitiva del análisis del puesto
Presentación de la redacción definitiva del análisis del puesto


Modelos análisis de puestos
Modelo Clásico o Tradicional
UTILIZADO
Por ingenieros que iniciaron el movimiento de la administración científica
La administración científica
MEDIANTE
Métodos científicos se podían proyectar los puestos y capacitar a las personas
Diseña los puestos
El supuesto básico es que el hombre es un simple apéndice de la máquina
En función de los aspectos descritos, el trabajo se subdivide y se fragmenta en partes para que cada persona realice una tarea simple y repetitiva
Modelo Humanista
SURGIO
Escuela de las Relaciones Humanas durante la década de 1930 como franca oposición a la administración científica
Tiende a enfocarse en el contexto del puesto y a las condiciones sociales en las que se desempeña
AVANZE
Dentro de la teoría administrativa, fue otorgarle importancia a las tareas y a las personas