



Mi Universidad

Nombre del Alumno **Jorge Arturo Estrada Borraz**

Nombre del tema **Análisis y descripción de puestos**

Parcial **2**

Nombre de la Materia **Capital Humano**

Nombre del profesor **LUIS ANGEL GALINDO ARGUELLO**

Nombre de la Licenciatura **Administración y
estrategia de negocios**

Cuatrimestre **5**

Bibliografía: Antología de capital Humano

Análisis y descripción de puestos

Necesidad legal

El art. 25 Frac. 3 Establece que deberá tenerse por escrito —El servicio o servicios que deberán prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible

Métodos de análisis y descripción de puestos

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.

se analiza el puesto en relación con los aspectos extrínsecos, es decir, en relación con los requisitos que el puesto impone a su ocupante.

Método de observación directa

Su empleo es muy eficaz en estudios de micro-movimientos, así como de tiempos y métodos. El análisis del puesto se realiza con la observación directa y dinámica del ocupante en pleno ejercicio de sus funciones

Método del cuestionario

se efectúa al solicitar al personal que conteste un cuestionario para el análisis del puesto, que responda por escrito todas las indicaciones posibles sobre el puesto, su contenido y sus características

Análisis y descripción de puestos

Método de la entrevista

El método más flexible y productivo es la entrevista que el analista de puestos le hace al ocupante del puesto. Si la entrevista está bien estructurada, se puede obtener información sobre todos los aspectos del puesto

Métodos Mixtos

Para neutralizar las desventajas y sacar el mayor provecho posible de las ventajas, la opción es utilizar métodos mixtos. Éstos son combinaciones eclécticas de dos o más métodos de análisis.

Etapas del análisis de puesto

Se forman así, grupos de la misma con una unidad funcional perfectamente definida. Cada una de estas unidades de trabajo recibe el nombre de puesto

Etapas de planeación

Es la etapa en la que se planea todo el trabajo para el análisis de puestos. Es una etapa de trabajo de escritorio y de laboratorio.

Etapas de preparación

La etapa de preparación puede realizarse en forma simultánea a la etapa de planeación. Nota interesante: Etapas de planeación y preparación Estas dos etapas son función de staff predominantemente. El analista de puestos —o el que haga las veces de analista de puesto— debe planear y preparar todo el material para la obtención de la información sobre los puestos a ser descritos y analizados.

Análisis y descripción de puestos

Etapa de ejecución

En la etapa de realización se observa la función de staff (obtener la información por medio de la metodología empleada) y la responsabilidad de línea (proporcionar la información también por medio de la metodología empleada)

Modelos análisis de puestos

Hasta la década de 1960 fue que un grupo de científicos conductistas y consultores de empresas demostró que los antiguos enfoques en el diseño de puestos conducían a resultados contrarios a los objetivos organizacionales. A partir de entonces empezaron a surgir modelos nuevos para el diseño de puestos.

Modelo Clásico o Tradicional

Es el modelo utilizado por los ingenieros que iniciaron el movimiento de la administración científica, la primera de las teorías administrativas, a principio del siglo XX. Taylor y sus seguidores, Gantt y Gilbreth, realizaron el primer intento sistemático de aplicar ciertos principios a la ubicación óptima del individuo en el puesto.

Modelo Humanista

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. Fue una reacción humanista al mecanicismo que entonces dominaba en la administración de empresas.

Administración y estrategia de negocios
Antología de capital Humano (UDS)
[Pág. 33 (P1), 34 (P3),35
(P2),38(P3),39(p4),41(p1),42(p3),43(p2 y
3),46(p1 y 3),47(p1 y 2),51(p1).