



Nombre del Alumno: Shirley López López

Nombre del tema: Análisis y descripción de puesto.

Nombre de la Materia: Capital Humano

Nombre del Profesor: Liliana Grisel Escobar Herrera

Cuatrimestre: 5

Nombre de la Licenciatura: Contaduría Pública y Finanzas

Lugar y Fecha de elaboración: Frontera Comalapa Chis. A 13 de febrero de 2024.

NECESIDAD LEGAL

NECESIDAD SOCIAL

Las personas están relacionadas entre sí pasar 8un 50% en su trabajo no puede renunciar a su personalidad entre otros, su trabajo es una forma de realizar su potencialidad

NECESIDADES DE EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD

Son motivos de preocupación constante ente administradores, desarrollo de capital humano, para llegar a la división de funciones requiere empezar con estudio analítico

DESCRIPCION DE PUESTOS

Proceso en enunciar las responsabilidades que lo conforman y hace distinto a los demás, los métodos que se emplea para su cumplimiento de como lo hace.

ANALISIS DE PUESTOS

Relación con los requisitos que el puesto impone a su ocupante. Estudia y determina los requisitos y responsabilidades que el puesto exige para su adecuado desempeño.

METODOS DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS

ESTRUCTURA DE ANALISIS DE PUESTO

Requisitos intelectuales: comprende la exigencia de puesto, tener el ocupante para desempeñar adecuadamente el puesto.

Requisitos físicos: comprende la cantidad, continuidad de energía, se considera la complejión física que el ocupante debe desempeñar.

Responsabilidades adquiridas: considera la responsabilidad, tiene el ocupante del puesto en relación con supervisión directa (dinero), etc.

Condiciones de trabajo: comprende condiciones de ambiente y alrededores, exige al ocupante dura adaptación, evalúa el grado de adaptación equipo de trabajo

MÉTODOS PARA LA DESCRIPCIÓN Y EL ANÁLISIS DE PUESTOS

METODO DE OBSERVACION DIRECTA

Eficaz en estudios de micro-movimientos, tiempo y métodos el análisis de puesto

Obtener datos sobre puesto mediante la observación visual de actividades

Ventaja: no requiere la paralización del ocupante del puesto

Desventaja: contraindicado para puestos no sencillos y repetitivos

METODO DEL CUESTIONARIO

Se efectúa al solicitar al personal con un cuestionario para análisis de puesto responder por escrito indicaciones posibles

Obtención de datos de puesto a realizar un llenado de cuestionario

Ventaja: es el método más económico para el análisis de puesto

Desventaja: exige planeación y realización cuidadosa

METODO DE LA ENTREVISTA

Es más flexible y productiva la entrevista que el analista de puesto le hace al ocupante al puesto. se obtiene información sobre otro aspecto

Obtención de datos sobre puesto por medio de entrevista con preguntas

Ventaja: obtención de datos del puesto a través de personas que lo conocen

Desventaja: posibilidades de una confusión entre opiniones y hechos

METODOS MIXTOS

Combinaciones eclécticas de dos o más métodos de análisis

Cuestionario y entrevista, ambos con el superior

Observación directa con el ocupante y entrevista con el superior

Cuestionario y observación directa, ambos con el ocupante