



*Nombre del Alumno:* AZUCENA YAQUELIN FLORES JIMENEZ

*Nombre del tema:* ANALISIS Y DESCRIPCION DE LOS IMPUESTOS

*Parcial:* 2

*Nombre de la Materia:* CAPITAL HUMANO

*Nombre del profesor:* PAOLA ISABEL SANCHEZ RODRIGUEZ

*Nombre de la Licenciatura:* CONTADURIA PUBLICA Y FINANZAS

## **Análisis y descripción de puestos.**

**NECESIDAD SOCIAL.** El hombre moderno pasa una parte considerable de su tiempo integrado al trabajo las labores que desempeña le causen ansiedad, monotonía o simplemente le disgustan, se tendrá un nombre que ha sido rebajado a la categoría de componente de la maquinaria productiva.

**NECESIDADES DE EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD.** La eficiencia y productividad en el trabajo son motivo de preocupación constante entre los administradores; es por ello que la especialización, la división del mismo, la capacitación y desarrollo del capital humano, se buscan afanosamente.

**MÉTODOS DE ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS.** La descripción de puestos muestra una relación de las tareas, obligaciones y responsabilidades del puesto, mientras que las especificaciones de puestos proporcionan los requisitos necesarios que debe tener el ocupante del puesto, Cuando se estructuran los puestos y se diseñan al margen del departamento de ARH, en la gran mayoría de las organizaciones, es necesario saber cómo fueron estructurados y diseñados por los otros departamentos.

**ANÁLISIS DE PUESTOS.** SE analiza el puesto en relación con los aspectos extrínsecos, es decir, en relación con los requisitos que el puesto impone a su ocupante. Aunque íntimamente relacionados en sus propósitos y en los procesos de obtención de información, la descripción de puestos y el análisis de puestos son dos técnicas perfectamente distintas. Por medio del análisis los puestos posteriormente se valoran y se clasifican para efectos de comparación.

**Métodos Mixtos** Es evidente que cada uno de los métodos de obtención de información para el análisis del puesto tiene ciertas características, ventajas y desventajas. Para neutralizar las desventajas y sacar el mayor provecho posible de las ventajas, la opción es utilizar métodos mixtos.

Cuestionario y entrevista, ambos con el ocupante del puesto, este último llena el cuestionario y después es sometido a una entrevista rápida, con el cuestionario como referencia.

Cuestionario con el ocupante y entrevista con el superior, para ampliar y aclarar los datos obtenidos.

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.

Un trabajador realiza normalmente un conjunto fijo de actividades, porque de ello depende la perfección de éstas y la organización misma de la empresa, recibe el nombre de “puesto”.

**Método de observación directa.** El análisis del puesto se realiza con la observación directa y dinámica del ocupante en pleno ejercicio de sus funciones, mientras el analista de puestos anota en una “hoja de análisis de puestos” los puntos clave de sus observaciones. Los puestos rutinarios y repetitivos permiten el uso del método de observación directa debido a que el amplio contenido de tareas manuales se puede verificar fácilmente por medio de la observación visual.

La obtención de datos sobre un puesto se hace mediante la observación visual de las actividades del ocupante del puesto, realizada por el analista especializado.

Mientras la participación que tiene el analista en la obtención de los datos es activa, la participación del ocupante es pasiva.

Veracidad de los datos obtenidos, en virtud de la unidad de origen el analista de puestos y del hecho de que sea ajeno a los intereses de quien realiza el trabajo.

No requiere la paralización del ocupante del puesto.

### **Ventajas del cuestionario.**

Es el método más económico para el análisis de puestos.

Es el método más completo; el cuestionario puede ser distribuido a todos los ocupantes de los puestos, contestado por ellos y devuelto con relativa rapidez.

Es el método ideal para analizar puestos de alto nivel, sin afectar el tiempo y las actividades de los ejecutivos.

### **Desventajas del cuestionario**

El cuestionario está contraindicado para puestos de bajo nivel, en los cuales los ocupantes pueden tener dificultad para interpretarlo y responderlo por escrito.

Exige planeación y realización cuidadosa.

## Bibliografía.

Sobrino Lázaro Gonzalo. El Capital Humano, Ed, PAC (Planeaciones Administrativas y Contables Jurídicas).

Martin González, Socorro Olivares, Juan M Ramos. Planeación e integración de los recursos humanos Capital Humano, 2° Ed, Grupo Editorial Patria.

Análisis y descripción de puestos

