

UDS

Resumen :

Nombre: ANA KAREN FRANCISCO PASCUAL

Maestra: PAOLA ISABEL SANCHEZ RODRIGUEZ

Actividad: 2

LICENCIATURA EN CONTABILIDAD Y FINANZAS PÚBLICAS

Materia: CAPITAL HUMANO

RESUMÉN : UNIDAD 2 (ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS)

NECESIDAD LEGAL

Artículo 25 Fracción 3 establece que el servicio o servicios que deberán prestarse, los que determinarán con la mayor precisión posible.

Artículo 47 fracción II, establece que el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo sin recurrir en responsabilidad. Al desobedecer el trabajador el patrón o a sus representantes son causa justificada, siempre que de trate de trabajo contratado .

Artículo 134 Fracción 4 marca como obligación de los trabajadores ejecutar el trabajo con la intensidad,cuidado y esmero apropiados y en forma, tiempo y lugar de convenios

NECESIDAD SOCIAL.

La productividad y eficiencia en los trabajos son preocupación constante para los administradores por ello es que buscan la especialización u la capacitación y desarrollo del capital humano para poder lograr a la auténtica división se requiere empezar con el estudio analítico del trabajo.

MÉTODO DE ANALISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

Descripción de puestos: su descripción es es la relación de las responsabilidades o tareas del puesto, la periodicidad de su realización, los métodos que se emplean para el cumplimiento de esas responsabilidades o tareas por escrito de los principales aspectos significativos del puesto y de las obligaciones y responsabilidades adquiridas .

Análisis de puesto: se analiza el puesto en relación con los aspectos extrínsecos es decir en relación con los requisitos que el puesto impone a su ocupante, el análisis pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para el adecuado desempeño.

La estructura del análisis de puestos; por lo general ,el análisis de puestos se concentración

en cuatro tipos de requisitos que se aplican al cualquier tipo de nivel o puesto:

- **Requisitos intelectuales** (escolaridad indispensable, experiencia indispensable, adaptabilidad al puesto, iniciativa requerida, aptitudes requeridas).
- **Requisitos físicos** (esfuerzo físico requerido, concentración visual, destreza o habilidades, complexión física requerida).
- **Responsabilidades que adquiere** (supervisión del personal, material herramienta y equipo de trabajo ,dinero títulos o documentos, relación interna h externa, información confidencial .
- **Condiciones de trabajo** (Ambiente de trabajo, riesgos de trabajo (accidentes de trabajo ,enfermedades profesionales)

MÉTODO PARA LA DESCRIPCIÓN DE PUESTOS Y EL ANALISIS DE PUESTOS

Los métodos más utilizados suelen ser los siguientes

- **Observación directa**

características del metodo de observación directa: La obtencion de datos sobre un puesto se hace mediante la observación visual de las actividades del ocupante del puesto, realizada por el analista especializado

- **Cuestionario**

características : La obtencion de datos sobre un puesto se realiza por medio de llenado de un cuestionario que realiza el ocupante del puesto o sus superiores para el análisis de puesto.

- **Entrevista directa**

Características: La obtención de datos sobre el puesto se hace por medio de una entrevista con las preguntas y respuestas verbales entre el analista y el ocupante del puesto

- **Metodo mixto**

Estos son combinaciones eclécticas de dos o más métodos de análisis los más utilizados son:

Cuestionario y entrevista

Cuestionario con el ocupante y entrevista con el supervisor

Cuestionario y entrevista

Observación directa con el ocupante y entrevista con el superior

Cuestionario con el ocupante y entrevista con el superior

Cuestionario y entrevista ambos con el superior.

ETAPAS DEL ANÁLISIS DE PUESTO

1. PLANEACION: Es la etapa en donde se planea todo el trabajo para el análisis de puestos es una etapa de trabajo de escritorio y de laboratorio

2. PREPARACION: Es la etapa en donde las personas se preparan, los esquemas y los materiales de trabajo

3. EJECUCIÓN: Es la etapa en donde se obtienen los datos respecto a los puestos que se van a analizar y en la que se realiza el análisis.

MODELOS ANÁLISIS 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 principios del siglo XX Taylor y sus seguidores realizaron el primer intento sistemático de aplicar ciertos principios a la ubicación óptima del individuo en el puesto

- **Modelo humanista**

Surgió en la escuela de las relaciones humanas durante la década de 1930 como una oposición a la administración científica que representaba el modelo administrativo de la época.

BIBLIOGRAFÍA: ANTOLOGÍA UDS - CAPITAL HUMANO.