

Nombre del Alumno: Fredy Isaías Pérez García

Nombre de la Materia: Capital Humano

Nombre del Tema: Análisis y Descripción de Puestos

Nombre del Profesor(a): Paola Isabel Sanchez Rodriguez

Nombre de la Licenciatura : Contaduría Pública y Finanzas

5to Cuatrimestre

**Necesidad legal**

El artículo 25 fracción 3 establece que deberan tenerce por escrito “el servicio o servicios que deberan prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.

Necesidad social: El hombre moderno pasa una parte considerable de su tiempo integrado al trabajo

Necesidad de eficiencia y productividad: son motivos de preocupación constante entre los administradores, es por ello que la especialización como división del mismo como capacitación y desarrollo de capital humano se busca afanosamente.

 **Métodos de análisis y descripción de puestos**

La descripcion de puestos muestra una relacion de las tareas, obligaciones y responsabilidades de puestos mientras que las especializaciones de puestos proporcionan los requisitos necesarios que deben tener el ocupante del puesto: descripción de puestos, análisis de puestos, la estructura de análisis de puestos, métodos para la descripcion y el análisis de puestos.

Método de observación directa: Método más utilizadopor su eficiencia como posee históricamente uno de los más antiguos su empleo es muy eficaz en estudios de micro-movimientos, así como de tiempo y métodos.

Método de cuestionario: El análisis se efectúa a solicitar el personal que conteste un cuestionario para el análisis del puestos y responda por escrito todas las indicaciones posibles sobre el puesto su contenido y sus características.

Métodos de entrevista: más flexible y productivo es la entrevista que el análisista de puestos le hace al ocupante.

Métodos mixto: En la elección de las combinaciones se deben considerar tanto las particularidades de la empresa como los objetivos del análisis y la descripcion de puestos el personal disponible para la tarea.

 **Etapas del análisis de puestos**

Es requisito previo Ineludible conocer la realidad misma que va hacer análisada el puesto se comprende en etapas

Etapa de planeacion : la que planea todo el trabajo para el análisis de puestos, etapa de trabajo de escritorio y laboratorio

Etapas de preparación : reclutamiento, selección y capacitación de los análisis de puestos que conforman el trabajo. Preparación del material de trabajo. Preparación del ambiente y obtención de datos previos.

Etapa de ejecución : obtención de los datos sobre los puestos mediante métodos de análisis elegido. Como : selección de los datos obtenidos, redacción provisional de análisis echa por el análisista de puestos, presentación de la redacción provisional al supervisor inmediato, presentación de la redacción definitiva del análisis de puesto.

 **Modelos de análisis de puestos**

Desde que el ser humano tuvo que dedicarse a la tarea de la caza o de la pesca, aprendiendo por medio de la experiencia a lo largo de los siglos a modificar su desempeño para mejorarlo continuamente

Sus funciones varian dependiendo del tipo de organizacion al que este pertenezca, a su vez,asesora, no dirige a sus gerentes, tiene la facultad de dirigir las operaciones de los departamentos.

Modelo clásico tradicional: el modelo es utilizado por los ingenieros que iniciaron el movimiento de la administracion científica, la primera de las teorías administrativas.

La administración científica sostenía que sólo mediante método científico se podía proyectar los puestos y capacitar a las personas para obtener la máxima eficiencia posible.

Modelo humanista: los factores que la administracion científica consideraban desicivo fueron ignorados completamente y hechos a un lado por la escuela de las relaciones humanas:

Ingeniería industrial se sustituyó por las ciencias sociales, la organizacion por formal por la organizacion informal, las gefaturas por el liderazgo, el mando por la persuasión, el insentivo salarial por las recompensas sociales, el cansancio fisiológico por la fatiga psicológica.