



Mi Universidad

Resumen

Nombre del Alumno: Dulce Yuridia jimenez ozuna.

Nombre del tema: Análisis y descripción de puestos.

Parcial: 2° parcial

Nombre de la Materia: capital humano.

Nombre del profesor: Paola Isabel Sánchez rodríguez.

Nombre de la Licenciatura: Contaduría pública y finanzas.

Cuatrimestre: 5°



UNIDAD II

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

La necesidad legal nos dice sobre los artículos como; el art. 25 nos habla de los servicios que se debe presentar con una mayor determinación y precisión y el art. 47 Frac. 11 nos dice que el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad, al desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada.

El método de análisis y descripción de puestos son las necesidades de recursos humanos de una organización que pueden ser cualitativas y cuantitativas para poder especificar los tipos de puestos ya que es una muestra de relación de tareas, obligaciones y responsabilidades del puesto que analizan los extrínsecos con los requisitos de cada una para poder obtener mejor información, descripción de puestos y análisis de puesto.



Cuatro tipos de requisitos del análisis de puesto:

1. Requisitos intelectuales.
2. Requisitos físicos.
3. Responsabilidades que adquiere.
4. Condiciones de trabajo.

Los métodos más utilizados para la descripción y análisis de puestos suelen ser los siguientes: Observación directa, Cuestionario, Entrevista directa y Métodos mixtos.

El método de observación directa es el análisis del puesto que se realiza con la observación directa y dinámica de la persona para identificar sus funciones, mientras el analista de puestos anota en una "hoja de análisis de puestos" los puntos clave de sus observaciones. Así como también el método del cuestionario es el análisis para poder solicitar personal para que sepan en cual puesto similar pueda estar, ya que es más rápido y económico hacer un cuestionario para todos los postulantes, una de las ventajas puede ser más



analítico y más completo. El método de entrevista es más flexible ya que se puede obtener más información y la relación en sus habilidades para el puesto en el que aplican porque es de manera directa para poderlos analizar en contacto visual una de las características de esta es la obtención más rápido de las respuestas del ocupante. Y por último el método mixto es también la obtención de información para tener características, ventajas y desventajas por lo cual los métodos más utilizados son; cuestionario y entrevista, observación directa entre otros.

Las etapas de análisis de puesto son para conocer más la realidad que es analizada para el puesto. Las etapas son las siguientes:

- Etapa de planeación: es el que planea el trabajo escrito de laboratorio, los pasos son los siguientes; determinar los puestos a describir, elaborar el organigrama, elegir los métodos a emplear y seleccionar factores de análisis.
- Etapa de preparación: es en el que se preparan las personas con materiales de trabajo o diversa información para el reclutamiento, selección, preparación de ambiente y obtención de datos así como también poder planear y preparar el material para la obtención de información de puestos descritos y analizados.
- Etapa de ejecución: es el que obtiene los datos para analizar, obtener datos, seleccionar datos, redactar y analizarlo, presentar el análisis de puesto para la aprobación de la empresa.

El modelo tradicional es el movimiento de la administración científica para proyectar los puestos y capacitar las personas para tener más eficiencia posible para aumentar la productividad y poder realizar las tareas del puesto y el modelo humanista son las relaciones humanas para la organización formal o informal para un mejor liderazgo para la revelación de sintonizar el espíritu de mocratico para la motivación y comunicación.

FUENTE BIBLIOGRAFICA:

Sobrino Lazaro Gonzalo. El Capital Humano, Ed, PAC (Planeaciones Administrativas y Contables Juridicas). 2008

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

Jorge Farías Arizpe. Dirección de Capital Humano. Trillas

