

Docente: Paola Elizabeth Sánchez
Rodríguez

Alumno: Bryseyda Karla Cuvas Covarrubias

Licenciatura: Contaduría pública y
finanzas

Materia: Capital humano

Cuatrimestre: 5 °

Tema: Análisis y descripción de puestos
(unidad 2)

Fuentes bibliográficas: Fernández-Ríos, M. (1995). Análisis y descripción de puestos de trabajo: teoría, métodos y ejercicios. Ediciones Díaz de Santos.

Carrasco, J. (2009). Análisis y descripción de puestos de trabajo en la administración local. Revista electrónica CEMCI, 50.

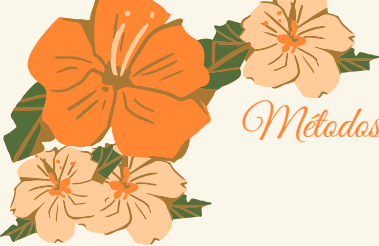


Necesidad legal

El artículo 134, fracción 4, establece como obligación de los trabajadores "ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos".

El texto aborda la necesidad social de considerar que el trabajo ocupa una parte significativa del tiempo del hombre moderno, representando aproximadamente el 50% de su vida despierto. Se reflexiona sobre cómo durante ese tiempo, el individuo no puede renunciar a su personalidad, intereses y sentimientos, y cómo el trabajo debería ser una oportunidad para la realización de sus potencialidades. Se advierte que si el trabajo genera ansiedad, monotonía o desagrado, el individuo se convierte en un mero componente de la maquinaria productiva.

También se mencionan las necesidades de eficiencia y productividad en el trabajo, las cuales son una preocupación constante para los administradores. Se resalta la importancia de la especialización, la división del trabajo, la capacitación y el desarrollo del capital humano para mejorar la productividad. Se subraya que para lograr una verdadera división de funciones y una mayor productividad, es necesario realizar un estudio analítico del trabajo en los diferentes puestos que conforman una organización.



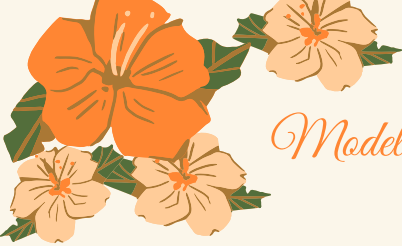
Métodos de análisis y descripción de puestos

El análisis y la descripción de puestos son fundamentales para la gestión de recursos humanos en una organización, ya que permiten determinar las necesidades de personal cualitativas y cuantitativas. La descripción de puestos detalla las tareas, obligaciones y responsabilidades del mismo, mientras que las especificaciones indican los requisitos que debe tener el ocupante del puesto. Ambos elementos son clave para la selección y asignación de personal.

La descripción de puestos implica enunciar las tareas, su periodicidad, los métodos empleados y los objetivos del puesto. Por otro lado, el análisis de puestos se centra en los requisitos que el puesto impone al ocupante, como habilidades intelectuales y físicas, responsabilidades y condiciones de trabajo.

El análisis de puestos se estructura en cuatro tipos de requisitos: intelectuales, físicos, responsabilidades adquiridas y condiciones de trabajo. Cada uno de estos requisitos se desglosa en factores de análisis específicos.

Los métodos para la descripción y el análisis de puestos incluyen la observación directa, los cuestionarios, las entrevistas y métodos mixtos. La observación directa implica la visualización de las actividades del ocupante del puesto, mientras que los cuestionarios y las entrevistas permiten obtener información detallada sobre el puesto y sus requisitos. Los métodos mixtos combinan diferentes enfoques para maximizar la eficacia del proceso.



Modelos análisis de puestos

El diseño de puestos ha sido una preocupación constante en la evolución del trabajo humano a lo largo de la historia. Desde los tiempos antiguos de la caza y la pesca, hasta la era moderna de la Revolución Industrial y más allá, el enfoque en cómo organizar el trabajo ha evolucionado. Inicialmente, el modelo clásico o tradicional, promovido por figuras como Frederick Taylor, se centraba en la eficiencia técnica y la división rígida del trabajo. Los empleados eran vistos como apéndices de la máquina, con tareas simples y repetitivas, y su desempeño se medía con estudios de tiempos y movimientos. Este modelo buscaba maximizar la productividad a través de la especialización y la aplicación de incentivos salariales.

Por otro lado, el modelo humanista, surgido como reacción a la administración científica, enfatizaba la importancia de las personas en el trabajo. La Escuela de las Relaciones Humanas abogaba por un enfoque más democrático y social en la administración, priorizando el liderazgo, la motivación y la comunicación sobre los incentivos salariales. Sin embargo, aunque este modelo reconocía la importancia del aspecto humano, no ofrecía una alternativa significativa en cuanto al diseño de puestos, centrándose más en el ambiente laboral y las relaciones interpersonales.

En resumen, el modelo clásico se enfocaba en la eficiencia técnica y la fragmentación del trabajo, mientras que el modelo humanista destacaba la importancia del aspecto social y el bienestar de los empleados. Ambos modelos tenían sus limitaciones y críticas, pero sentaron las bases para desarrollos posteriores en la teoría de la administración que integraban tanto las necesidades organizativas como las individuales.



Lo hago en este apartado porque no tengo Word, gracias por su comprensión, ¡¡¡¡¡felicidades vacaciones!!!!

