



**Nombre del Alumna: Talina Argueta Morales**

**Nombre del Tema: Análisis y Descripción de Puesto**

**Nombre de la Materia: Capital Humano**

**Nombre del Profesor: Paola Isabel Sanchez Rodriguez**

**Nombre de la licenciatura: contaduría pública y finanzas**

**Cuatrimestre 5**

## **Análisis del capital humano**

- Para la comparación y el desarrollo económico define el capital humano como los conocimientos, habilidades, competencias y atributos incorporados en los individuos y que facilitan la creación de bienestar personal, social y económico

## **Necesidad legal**

“El servicio o servicios que deberán prestarse, los que determinaran con la mayor precisión posible”, el art. 47 frac. 11 dice que el patron podra rescindir el contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad, “ al desobeder el trabajador al patron o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado”. El art 134 frac 4 marca como obligacion de los trabajadores “ ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convencido”.

Necesidad social: el hombre moderno pasa una parte considerable de su tiempo integrado al trabajo. Si a esto agregamos que las 8 horas diarias que destina a ello constituye un 50 % de la vida que pasa en estado de vigilia, se hara necesario, reflexionar que durante ese tiempo no puede renunciar a su personalidad, interes, sentimientos, entre otros.

Necesidades de eficiencia y productividad: la eficiencia y la productividad en el trabajo son moyivo de preocupacion constante entre los administradores; por ello que la especializacion, la division del mismo, la capacitacion y desarrollo del capital humano, se buscan afanosamente. Sin embargo, para llegar a una autentica division de funciones y a una mayor productividad se requiere empezar con un estudio analitico del trabajo en el ambito de los puestos que componen una organizacion.

## **Metodos de analisis y descripcion de puestos**

La descripcion de puestos de muestra una relacion de tareas, obligaciones y responsabilidades del puesto, mientras que las especificaciones de puestos proporcionan los requisitos necesarios que debe tener el ocupante del puesto. Asi, los puestos se ocupan de acuerdo con estas descripciones y

especificaciones. Quien ocupe el puesto debe tener características personales que sean compatibles con las especificaciones de este, mientras que la función a desempeñar, o contenido del puesto, queda indicada en la descripción también de este.

### **La estructura del análisis de puestos**

Por lo general, el análisis de puestos se concentra en cuatro tipos de requisitos:

1: requisitos intelectuales: comprenden las exigencias del puesto por lo que se refiere intelectuales que debe tener el ocupante para poder desempeñar adecuadamente el puesto por ejemplo, escolaridad indispensable, experiencia indispensable, adaptabilidad del puesto, iniciativa requerida, aptitudes requeridas.

2: requisitos físicos: comprenden la cantidad y la continuidad de la energía y del esfuerzo físico e intelectual que se requiere y la fatiga que ocasionan por ejemplo, esfuerzo físico requerido, concentración visual, destrezas o habilidades, complejidad física requerida.

3: responsabilidades adquiridas: consideran las responsabilidades que, además del desempeño normal de sus atribuciones, tiene el ocupante del puesto en la relación con la supervisión por ejemplo, supervisión del personal, material, herramientas o equipo, dinero, títulos o documentos, relaciones internas o externas, información confidencial.

4: condiciones de trabajo: comprenden las condiciones del ambiente y los alrededores en que se realiza el trabajo por ejemplo, ambiente, riesgos, accidentes.

### **Metodos para la descripción y análisis de puesto**

Constituyen una responsabilidad de línea y una función de staff. La responsabilidad de proporcionar la información sobre el puesto es únicamente de línea, mientras que la prestación de los servicios para la recolección y organización de la información es responsabilidad de la función de staff. por ejemplo :

1: observación directa: es uno de los métodos más utilizados, tanto por su eficiencia como por ser históricamente uno de los más antiguos.

2: cuestionario

3: entrevista directa

4: métodos mixtos

