

ALUMNO: ANTONIO DE JESUS VILLATORO CAMACHO

NOMBRE DEL TEMA: ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTO

PARCIAL: SEGUNDO MODULO

NOMBRE DE LA MATERIA: CAPITAL HUMANO

NOMBRE DEL PROFESOR: PAOLA ISABEL SANCHEZ RODRIGUEZ

CARRERA: LICENCIATURA EN CONTADURIA PÚBLICA Y FINANZAS

CUATRIMESTRE: QUINTO CUATRIMESTRE

**2.1 Necesidad legal**

* **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 hará necesario, reflexionar que durante ese tiempo no puede renunciar a su personalidad, interés, sentimientos, entre otros. Y que, por lo tanto, requerirá que su trabajo constituya una forma de realización de sus potencialidades. Por el contrario, las labores que desempeña le causen ansiedad, monotonía o simplemente le disgustan, se tendrá un nombre que ha sido rebajado a la categoría de componente de la maquinaria productiva.
* **Necesidad de eficiencia y productividad:** La eficiencia y productividad en el trabajo son motivo de preocupación constante entre los administradores; es por ello que la especialización, la división del mismo, la capacitación y desarrollo del capital humano, se buscan afanosamente.

**2.2 Métodos de análisis y descripción de puestos**

* **Descripción de puestos:** Su descripción es un proceso que consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que lo conforman y lo hacen distinto a todos los demás puestos que existen en la organización. Asimismo, su descripción es la relación de las responsabilidades o tareas del puesto (lo que hace el ocupante), la periodicidad de su realización (cuándo lo hace), los métodos que se emplean para el cumplimiento de esas responsabilidades o tareas (cómo lo hace), los objetivos (por qué lo hace).
* **Análisis de puesto:** En otras palabras, una vez identificado el contenido (aspectos intrínsecos), se analiza el puesto en relación con los aspectos extrínsecos, es decir, en relación con los requisitos que el puesto impone a su ocupante. Aunque íntimamente relacionados en sus propósitos y en los procesos de obtención de información, la descripción de puestos y el análisis de puestos son dos técnicas perfectamente distintas.

**2.2.1 Método de observación directa**

Es uno de los métodos más utilizados, tanto por su eficiencia como por ser históricamente uno de los más antiguos. Su empleo es muy eficaz en estudios de micro-movimientos, así como de tiempos y métodos. El análisis del puesto se realiza con la observación directa y dinámica del ocupante en pleno ejercicio de sus funciones, mientras el analista de puestos anota en una “hoja de análisis de puestos” los puntos clave de sus observaciones. Es lo más adecuado para trabajadores que realizan operaciones manuales o de carácter sencillo y repetitivo.

**2.2.2 Método del cuestionario**

El análisis se efectúa al solicitar al personal (generalmente a los ocupantes del puesto por analizar o sus jefes o supervisores) que conteste un cuestionario para el análisis del puesto, que responda por escrito todas las indicaciones posibles sobre el puesto, su contenido y sus características. Si se tratara de un gran número de puestos similares y de naturaleza rutinaria y burocrática, es más económico y rápido hacer un cuestionario que se les distribuya a todos los ocupantes de esos puestos.

**2.2.3 Método de entrevista**

El método más flexible y productivo es la entrevista que el analista de puestos le hace al ocupante del puesto. Si la entrevista está bien estructurada, se puede obtener información sobre todos los aspectos del puesto, sobre la naturaleza y la secuencia de las diversas tareas que lo componen y sobre los porqués y cuándos.

**2.2.4 Métodos mixtos**

Éstos son combinaciones eclécticas de dos o más métodos de análisis.

**2.3 Etapa de planeación**

Es la etapa en la que se planea todo el trabajo para el análisis de puestos. Es una etapa de trabajo de escritorio y de laboratorio.

**2.3.2 Etapa de preparación**

Es la etapa en la que se preparan las personas, los esquemas o los materiales de trabajo

1. Reclutamiento, selección y capacitación de los analistas de puestos, que conformarán el equipo de trabajo.

2. Preparación del material de trabajo (formularios, impresos, materiales, etcétera).

3. Preparación del ambiente (aclarar a la dirección, gerencia, supervisores y a todo el personal involucrado en el programa de análisis de puestos).

4. Obtención de datos previos (nombres de los ocupantes de los puestos que se van a analizar, relación de los equipos, herramientas, materiales, formularios, etc., utilizados por los ocupantes de los puestos).

**2.3.3 Etapa de ejecución**

Es la etapa en la que se obtienen los datos respecto a los puestos que se van a analizar y en la que se redacta el análisis:

1. Obtención de los datos sobre los puestos mediante el(los) método(s) de análisis elegido(s) (con el ocupante del puesto o con el supervisor inmediato).

2. Selección de los datos obtenidos.

3. Redacción provisional del análisis hecha por el analista de puestos.

4. Presentación de la redacción provisional al supervisor inmediato, para que la ratifique o la rectifique.

5. Redacción definitiva del análisis del puesto.

6. Presentación de la redacción definitiva del análisis del puesto, para la aprobación (ante el comité de puestos y remuneraciones, ante el ejecutivo o ante el departamento responsable de su oficialización en la empresa).

**2.4 modelos de análisis de puestos**

Probablemente, el diseño de puestos sea tan antiguo como el mismo trabajo. Desde que el ser humano tuvo que dedicarse a las tareas de la caza o de la pesca, aprendió por medio de la experiencia a lo largo de los siglos, a modificar su desempeño para mejorarlo continuamente. Cuando la tarea aumentó y exigió un número mayor de personas, la cosa se complicó.

**2.4.1 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 principio del siglo XX. Taylor y sus seguidores, Gantt y Gilbreth, realizaron el primer intento sistemático de aplicar ciertos principios a la ubicación óptima del individuo en el puesto.

La administración científica sostenía que sólo mediante métodos científicos se podían proyectar los puestos y capacitar a las personas para obtener la máxima eficiencia posible. Pero mientras Taylor se preocupaba por la cooperación entre la administración y el empleado con objeto de aumentar la productividad y repartir sus beneficios entre las dos partes, sus seguidores eran mucho más restrictivos y se concentraban sólo en dos aspectos principales