



Mi Universidad

SUPER NOTA

Nombre del Alumno: Valeria Ovilla Lievano.

Nombre del tema: Análisis y descripción de puestos.

Parcial:2

Nombre de la Materia: Capital humano.

Nombre del profesor: Lic Gladis Adilene Hernández López.

Nombre de la Licenciatura: Medicina Veterinaria y Zootecnia.

Cuatrimestre: Tercero.

Comitán 12-06--24

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS



NECESIDAD LEGAL.

Se refiere a los establecido en la ley como los art. 25 Frac. 3 Establece que deberá tenerse por escrito "El servicio o servicios que deberán prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible".

el art. 47 Frac. " 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, siempre que se trate del trabajo contratad".

El art.134 Frac 4 Marca como obligación de los trabajadores "ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenido".

NECESIDAD SOCIAL:

El hombre moderno pasa una parte considerable de su tiempo integrado al trabajo. que durante ese tiempo no puede renunciar a su personalidad, interés, sentimientos, entre otros.

NECESIDADES DE EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD

es por ello que la especialización, la división del mismo, la capacitación y desarrollo del capital humano, se buscan afanosamente.



MÉTODOS DE ANÁLISIS Y 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.

El análisis pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño.

LA ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS DE PUESTOS

El análisis de puestos se concentra en cuatro tipos de requisitos que se aplican a cualquier tipo o nivel de puesto: 1. Requisitos intelectuales. 2. Requisitos físicos. 3. Responsabilidades que adquiere. 4. Condiciones de trabajo.

MÉTODOS PARA LA DESCRIPCIÓN Y EL ANÁLISIS DE PUESTOS

Los métodos más utilizados para la descripción y análisis de puestos suelen ser los siguientes: 1. Observación directa. 2. Cuestionario. 3. Entrevista directa. 4. Métodos mixtos.



MÉTODO DE OBSERVACIÓN DIRECTA.

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.

Características del método de observación directa

a) La obtención de datos sobre un puesto se hace mediante la observación visual de las actividades del ocupante del puesto, realizada por el analista especializado. b) Mientras la participación que tiene el analista en la obtención de los datos es activa, la participación del ocupante es pasiva

Ventajas del método de observación directa

a) Veracidad de los datos obtenidos. b) No requiere la paralización del ocupante del puesto. c) Método ideal para puestos sencillos y repetitivos. d) Correspondencia adecuada entre los datos obtenidos y la fórmula básica del análisis de puestos.

Desventajas del método de observación directa

a) Costo elevado, pues para que el método sea completo se requiere un tiempo prolongado en el análisis de puestos. b) La simple observación, sin el contacto directo y verbal con el ocupante del puesto, no permite la obtención de datos verdaderamente importantes para el análisis. c) Contraindicado para puestos que no sean sencillos y repetitivos.



MÉTODO DEL CUESTIONARIO

Contesta de un cuestionario para el análisis del puesto, que responda por escrito todas las indicaciones posibles sobre el puesto, su contenido y sus características.

Características del cuestionario:

a) La obtención de datos sobre un puesto se realiza por medio del llenado de un cuestionario que realiza el ocupante del puesto o su superior para el análisis de puesto. b) Mientras la participación del analista de puestos en la obtención de los datos.

Ventajas del cuestionario:

a) El cuestionario puede ser contestado, por los ocupantes del puesto .
b) Es el método más económico para el análisis de puestos. c) Es el método más completo; el cuestionario puede ser distribuido a todos los ocupantes de los puestos, d) Es el método ideal para analizar puestos de alto nivel, sin afectar el tiempo y las actividades de los ejecutivos.

Desventajas del cuestionario:

a) El cuestionario está contraindicado para puestos de bajo nivel, en los cuales los ocupantes pueden tener dificultad para interpretarlo y responderlo por escrito. b) Exige planeación y realización cuidadosa. c) Tiende a ser superficial y distorsionado.



MÉTODO DE LA ENTREVISTA .

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

CARACTERÍSTICAS DE LA ENTREVISTA DIRECTA:

A) LA OBTENCIÓN DE DATOS SOBRE EL PUESTO SE HACE POR MEDIO DE UNA ENTREVISTA, CON PREGUNTAS Y RESPUESTAS VERBALES ENTRE EL ANALISTA Y EL OCUPANTE DEL PUESTO. B) LA PARTICIPACIÓN ES ACTIVA, TANTO DEL ANALISTA COMO DEL OCUPANTE DEL PUESTO EN LA OBTENCIÓN DE LOS DATOS.

VENTAJAS DE LA ENTREVISTA DIRECTA:

A) OBTENCIÓN DE LOS DATOS DEL PUESTO A TRAVÉS DE LAS PERSONAS QUE MEJOR LO CONOCEN. B) POSIBILIDAD DE DISCUTIR Y ACLARAR TODAS LAS DUDAS.

C) ES EL MÉTODO DE MAYOR CONVENIENCIA Y EL QUE PROPORCIONA UN MAYOR RESULTADO EN EL ANÁLISIS, DEBIDO A LA OBTENCIÓN ESTANDARIZADA Y RACIONAL DE LOS DATOS. D) NO TIENE CONTRAINDICACIÓN: SE PUEDE APLICAR A PUESTOS DE CUALQUIER TIPO O NIVEL..

DESVENTAJAS DE LA ENTREVISTA DIRECTA:

A) UNA ENTREVISTA MAL DIRIGIDA PUEDE LLEVAR A REACCIONES NEGATIVAS EN EL PERSONAL, QUE RESULTAN EN UNA FALTA DE COMPRENSIÓN Y NO ACEPTACIÓN DE SUS OBJETIVOS. B) POSIBILIDAD DE UNA CONFUSIÓN ENTRE OPINIONES Y HECHOS. C) PÉRDIDA DE TIEMPO SI EL ANALISTA DE PUESTOS NO SE PREPARA BIEN PARA ESA TAREA. D) COSTO OPERACIONAL ELEVADO: SE NECESITAN ANALISTAS CON EXPERIENCIA Y LA PARALIZACIÓN DEL TRABAJO DEL OCUPANTE.



MÉTODOS MIXTOS

Éstos son combinaciones eclécticas de dos o más métodos de análisis, los métodos mixtos más utilizados son:

a) Cuestionario y entrevista, ambos con el ocupante del puesto. b) Cuestionario con el ocupante y entrevista con el superior, para ampliar y aclarar los datos obtenidos. c) Cuestionario y entrevista, ambos con el superior. d) Observación directa con el ocupante y entrevista con el superior. e) Cuestionario y observación directa, ambos con el ocupante. f) Cuestionario con el superior y observación directa con el ocupante, entre otros.



Bibliografía. universidad del sureste.2024./f.antologia capital humano.

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LMV/2e74bf008a1fd1c0afcd581a50ff793c-LC-LMV305.pdf>