



Mi Universidad

Hannia Valeria Santis Lopez

Super nota

Parcial 2

Capital Humano

Gladis Adilene Hernández Lopez

Medicina Veterinaria y Zootecnia

Cuatrimestre 3

Análisis y descripción de puestos

Necesidad legal

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



Necesidad social.

El hombre pasa una parte considerable de su tiempo integrado al trabajo. Si a esto le agregamos que las 8 horas diarias que destina a ello constituye 50% de la vida que pasa en estado de vigilia, se hará necesario reflexionar, que durante ese tiempo no se puede renunciar a su personalidad interés sentimientos, etc.

Necesidades 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 el desarrollo del capital humano se busca afanosamente.

Métodos de análisis y descripción de puestos

La descripción de puestos muestra una relación de las tareas, obligaciones y responsabilidades del puesto, mientras que las especificaciones del puesto, proporcionan los requisitos necesarios que debe tener el ocupante del puesto.



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 existe en la organización.

Análisis de puestos.

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 sus ocupante.

La estructura del análisis de puestos

El análisis de puestos es la revisión comparativa de las exigencias y requisitos que estas tareas o responsabilidades le imponen.

Método de observación directa

Es uno de los métodos más utilizados, tanto por su eficiencia como ser históricamente uno de los más antiguos. Su empleo es muy eficaz en estudios micro- movimientos así como en tiempos y métodos.



Ventajas.

- No requiere la paralización del ocupante del puesto
- Método ideal para puestos sencillos y repetitivos
- Correspondencia adecuada entre los datos obtenidos y la fórmula básica del análisis de puestos.

Desventajas

- Costo elevado pues para que el método sea completo se requiere un tiempo prolongado en el análisis de puestos.
- Contraindicado para puestos que no sean sencillos y repetitivos.

Método del cuestionario

Y si se efectúa al solicitar al personal 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.

Ventajas.

- Método más económico para el análisis de puestos
- Es el método ideal para analizar puestos de alto nivel, sin afectar el tiempo y las actividades de los ejecutivos.

Desventajas.

- Exige planeación y realización cuidadosa
- Tiende a ser superficial y distorsionado



Métodos de la entrevista



El método más flexible y productivo es la entrevista, que el analista de puesto le hace al ocupante del puesto.

Garantiza una interacción directa entre analista y empleado, lo que permite la eliminación de dudas y sospechas especialmente en el caso de empleados difíciles o reacio.

Características

La participación es activa, tanto del analista como del ocupante del puesto en la obtención de los datos

Ventajas.

Obtención de los datos del puesto a través de las personas que mejor lo conocen.

El día de discutir y aclarar todas las dudas

Desventajas

-Posibilidad de una confusión entre opiniones y hechos

-Pérdida de tiempo si el analista de puesto no se prepara bien para esa tarea

Métodos mixtos

Para neutralizar las desventajas y sacar el mayor provecho posible de las ventajas, la opción es utilizar métodos mixtos. Estos son combinaciones eclécticas de dos o más métodos de análisis

Los métodos mixtos más utilizados son:

-Cuestionario con el ocupante y entrevista con el superior, para ampliar y aclarar los datos obtenidos.

Cuestionario y entrevista, ambos con el superior

Observación directa con el ocupante y entrevista con el superior



Bibliografía

Universidad Del Sureste. S/F. Antología de Capital Humano. PDF.

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