



Nombre de alumno: **Emanuel de Jesús Samayoa Hernández.**

Nombre del profesor: **Lic. Luis Ángel Galindo**

Nombre del trabajo: **U2T1**

Materia: **Capital Humano**

Grado: **5to cuatrimestre LAN**

Grupo: **A**

Comitán de Domínguez Chiapas a 19 de febrero de 2023

# Unidad 2. Análisis y Descripción de Puestos

Métodos de Análisis y Descripción de Puestos  
¿De qué se trata?

Para nuestros fines, entendemos la descripción de puestos como aquellas necesidades expresas de la empresa, plasmadas en un listado o relación de las actividades, tareas, obligaciones y responsabilidades del postulante mismo a la hora de aspirar al puesto.

En otras palabras, se trata de requisitos aptitudinales, intelectuales, capacidades, y otras características, por así decirlo, aceptadas social y lógicamente de cada trabajo, sea ejemplo de ello el sexo, edad, complexión, fisionomía, etc.

Propósito y estructura del análisis de puesto.

En resumidas palabras, el análisis de puesto representa aquello que la organización desea obtener o garantizar en sus recursos humanos a la hora de reclutarlos. (Aspectos extrínsecos como iniciativa, educación, motivación).

La estructura de este análisis se trata de una revisión comparativa de las exigencias que la tarea impone.

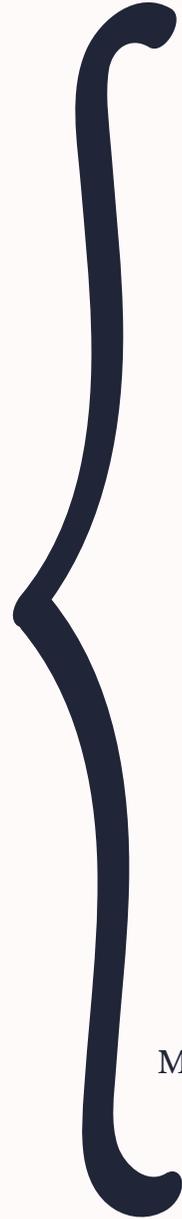
No solo sirve para enunciar las tareas, sino para diferenciar entre cada puesto de la empresa.

Por lo general, estas exigencias se relacionan con requisitos físicos e intelectuales.

Requisitos del análisis de puesto.

1. **Requisitos intelectuales:** Son todas aquellas acreditaciones académicas del postulante. (CV).
2. **Requisitos físicos:** Básicamente comprende los esfuerzos físicos del trabajo, y otros como la energía.
3. **Responsabilidades adquiridas:** Se refiere más a trabajos de supervisión de otras áreas que dependan, sin embargo, también del cuidado de equipos y material.
4. **Condiciones de trabajo:** En este caso, se trata más de una advertencia sobre las condiciones ambientales del trabajo, y la capacidad de adaptación requerida para mantener cierta productividad.

# Unidad 2. Análisis y Descripción de Puestos



Modelos de análisis de puesto.

Clásico o tradicional

A manera de cuento, fue uno de los primeros intentos sistemáticos de aplicar conocimientos o principios para una buena ubicación de puestos.

Sostenía que mediante la racionalización del trabajo se puede determinar la mejor manera de realizar las actividades del puesto, dando a cambio incentivos salariales.

Era un buen principio, pero posteriormente, se darían cuenta de que los incentivos salariales no solo no son suficientes, sino que, provoca una falta de motivación e identidad.

Humanista

Por otro lado, este modelo surgió como clara oposición al modelo científico de administración o tradicional, sustituyendo la manera estandarizada de trabajo, por un enfoque más social.

Esto fue posible gracias a la teoría de las relaciones humana, puesto que en lugar de buscar el control y manejo de personal, se optó por buscar la comunicación.

Los incentivos salariales se sustituyeron por recompensas sociales, liderazgo y una persuasión motivacional.

Métodos de Análisis

1. **Observación directa:** Es uno de los métodos más usados con anterioridad, puesto que en este se tiene la cualidad de que no es necesaria la paralización de actividades, sino que solo la parte observadora es la que participa.
2. **Método del cuestionario:** En este caso particular, se plasma una serie de preguntas tanto intelectuales, como prácticas, e incluso psicológicas para evaluar a las personas que ingresan. Es decir, solo el postulante participa en el análisis.
3. **Método de la Entrevista:** El hecho de que exista interacción y un canal de comunicación en este caso, lo hace muy flexible y propenso, tanto a un mejor entendimiento para el analista, como a la confusión y estrés del postulante.

## Unidad 2. Análisis y descripción de puestos.

### Conclusiones.

Considero importante el aspecto del análisis y designación de puestos porque, en primer lugar, se trata de una forma elaborada de seleccionar al personal, es decir, es un primer filtro, y el proceso siguiente es el resto de ellos, de modo que al final podemos encontrar a la persona que se acople no solo a los que la empresa necesita, sino también a la productividad y necesidades ambientales del trabajo.

En segundo lugar, es bueno porque al ser un método estandarizado, no es necesario que el fundador esté pendiente de la contrata, es decir, puede llevarse como un suceso independiente a las áreas de trabajo.

Creo que las ciencias sociales no influyen solo dentro de la dinámica de la empresa, sino también en las relaciones externas que esta tiene y en las relaciones futuras a la hora de buscar al mejor postor. Ciertamente, el modelo científico favorecía la motivación momentánea, sin embargo, la social, es más duradera y estable.

### Bibliografía:

Galindo, Luis Ángel.

2023 *Antología de Capital Humano*, Universidad del Sureste, Comitán de Domínguez, Chiapas, México. Pp. 25-50