



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

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

Nombre del trabajo: **U4T1**

Materia: **Capital Humano**

Grado: **5to cuatrimestre LAN**

Grupo: **A**

Comitán de Domínguez Chiapas a 02 de abril 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.

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