



**MATERIA: CAPITAL HUMANO**

**DOCENTE: ETY JOSEFINA ARREOLA RODRÍGUEZ**

**ALUMNO: JOCTAN CARBAJAL SALMERON**

**CUATRIMESTRE: 3-A**

**LICENCIATURA: MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA**

# DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTOS

## DESCRIPCIÓN DE PUESTOS:

### DEFINICIÓN

Proceso de recopilar información detallada sobre las tareas, responsabilidades y requisitos de un puesto de trabajo.

### OBJETIVO

Obtener una visión clara y completa de lo que implica un puesto y sus principales características.

## COMPONENTES DE LA DESCRIPCIÓN DE PUESTOS:

Tareas y responsabilidades: Identificación de las actividades y funciones que se deben realizar en el puesto.

Requisitos de habilidades y competencias: Habilidades, conocimientos y competencias necesarios para desempeñar eficazmente el puesto.

Relaciones interpersonales: Interacción con otros empleados, supervisores, clientes u otros departamentos.  
Relaciones interpersonales: Interacción con otros empleados, supervisores, clientes u otros departamentos.

## ANÁLISIS DE PUESTOS:

Definición: Proceso de examinar y evaluar la información recopilada durante la descripción de puestos para determinar su importancia y relación con otros puestos dentro de la organización.

Objetivo: Identificar los requisitos esenciales del puesto y su posición dentro de la estructura organizativa.

BIBLIOGRAFIA:  
<https://www.mindmeister.com/es/911424854/an-lisis-y-descripci-n-de-puestos-de-trabajo>  
ANTOLOGÍA UDS

## MÉTODOS DE ANÁLISIS DE PUESTOS:

Observación directa: Observar a los empleados mientras realizan sus tareas para obtener una comprensión precisa de las actividades.

Entrevistas: Realizar entrevistas individuales o grupales con los empleados para recopilar información sobre sus responsabilidades y requerimientos del puesto.

- Cuestionarios: Utilizar cuestionarios estructurados para recopilar datos sobre las tareas, habilidades y relaciones laborales.
- Análisis de documentos: Revisar manuales de procedimientos, informes y otros documentos relacionados con el puesto.

## BENEFICIOS DEL ANÁLISIS DE PUESTOS

Selección de personal: Ayuda a identificar los criterios necesarios para seleccionar a los candidatos adecuados para el puesto.

Evaluación del desempeño: Proporciona una base objetiva para evaluar y medir el desempeño de los empleados.

- Planificación de la sucesión: Permite identificar el potencial de crecimiento y desarrollo de los empleados y preparar planes de sucesión.
- Diseño organizativo: Ayuda a determinar la estructura organizativa adecuada y la asignación adecuada de responsabilidades.