



**Mi Universidad**

**SUPER**  
**NOTA**

Nombre del Alumno: Ivan de Jesus Moreno Lopez.

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 16-06--24

# Análisis y descripción de puestos.



## Necesidad legal

El art. 25 Frac. 3 Establece que deberá tenerse por escrito –El servicio o servicios que deberán prestarse.  
el art. 47 Frac. 11 Dice que el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad, al desobedecer el trabajador al patrón.  
El art. 134 Frac 4 Marca como obligación de los trabajadores

## DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

La descripción del puesto detalla de manera impersonal su contenido; mientras que las especificaciones proporcionan la percepción que tiene la organización respecto a las características humanas deseables para realizar el trabajo, expresadas en términos de educación, experiencia, iniciativa, etcétera.

## LA ESTRUCTURA DEL 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.

Cada uno de estos requisitos se divide en factores de análisis.

## Método de observación directa

se realiza con la observación directa y dinámica del ocupante en pleno ejercicio de sus funciones, mientras el analista de puestos anota en una –hoja de análisis de puestos|| los puntos clave de sus observaciones. Es lo más adecuado para trabajadores que realizan operaciones manuales o de carácter sencillo y repetitivo.

## Método de la entrevista

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 reacios. El método de la entrevista directa consiste en obtener los datos relativos al puesto que se desea analizar, por medio de un contacto directo y verbal con el ocupante del puesto o con su jefe inmediato.

## NECESIDAD SOCIAL

Requerirá que su trabajo constituya una forma de realización de sus potencialidades. Por el contrario, las labores que desempeña le causen ansiedad, monotonía o simplemente le disgustan.

## NECESIDADES DE EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD

Son motivo de preocupación constante entre los administradores; es por ello que la especialización, la división del mismo, la capacitación y desarrollo del capital humano, se buscan afanosamente.

## ANÁLISIS DE PUESTOS

El analizar el puesto en relación con los aspectos extrínsecos, es decir, en relación con los requisitos que el puesto impone a su ocupante. Aunque íntimamente relacionados en sus propósitos y en los procesos de obtención de información, la descripción de puestos y el análisis de puestos son dos técnicas perfectamente distintas.

## 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 del cuestionario

El análisis se efectúa al solicitar al personal (generalmente a los ocupantes del puesto por analizar o sus jefes o supervisores) 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.

## Métodos Mixtos

Éstos son combinaciones eclécticas de dos o más métodos de análisis. Los métodos mixtos más utilizados son:

Cuestionario y entrevista, ambos con el ocupante del puesto, este último llena el cuestionario y después es sometido a una entrevista rápida, con el cuestionario como referencia.

b) 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.

Cuestionario y observación directa, ambos con el ocupante

