



ALUMNA: JIMENA MIRANDA VALDEZ

**PROFESORA: GLADIS ADILENE
HERNANDEZ LOPEZ.**

MATERIA: CAPITAL HUMANO.

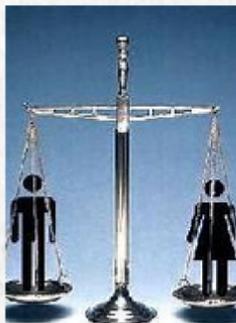
UNIVERSIDAD: UDS, UNIVERSIDAD
DEL SURESTE

GRUPO Y CUATRIMESTRO: TERCER
CUATRIMESTRE, GRUPO A



Análisis y descripción de puestos

Necesidad legal



NECESIDAD SOCIAL: El hombre pasa una parte de su tiempo integrado al trabajo; constituye un 50% de la vida que pasa en estado de vigilia, durante ese tiempo no puede renunciar a su personalidad, interés, sentimientos, etc. Por el contrario, las labores que desempeña le causen ansiedad, monotonía o le disgustan, se rebaja a la categoría de componente de la maquinaria productiva.

NECESIDADES DE EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD: motivo de preocupación constante entre los administradores; para llegar a una división de funciones y a una mayor productividad se empieza con un estudio analítico del trabajo en ámbito de puestos que componen una organización.

Métodos de análisis y descripción de puesto

DESCRIPCIÓN DE PUESTOS: proceso que consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que lo conforman y lo hacen distinto a todos los demás puestos que existen en la organización. Es una enumeración por escrito de los principales aspectos significativos del puesto y de las obligaciones y responsabilidades adquiridas.

ANÁLISIS DE PUESTOS: se analiza el puesto en relación con los requisitos que el puesto impone a su ocupante. Por medio del análisis los puestos se valoran y se clasifican para efectos de comparación



LA ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS DE PUESTOS

El análisis de puestos es la revisión comparativa de las exigencias (requisitos) que esas tareas o responsabilidades le imponen; el análisis de puestos tiene cuatro tipos de requisitos: 1. Requisitos intelectuales. 2. Requisitos físicos. 3. Responsabilidades que adquiere. 4. Condiciones de trabajo.

LA ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS DE PUESTOS

Requisitos intelectuales: exigencias del puesto; los requisitos intelectuales: 1. Escolaridad indispensable. 2. Experiencia indispensable. 3. Adaptabilidad al puesto. 4. Iniciativa requerida. 5. Aptitudes requeridas.

Requisitos físicos: cantidad y la continuidad de la energía y del esfuerzo físico e intelectual que se requieren y la fatiga que ocasionan y compleción física que debe tener el ocupante. **Requisitos físicos se encuentran factores de análisis:** 1. Esfuerzo físico requerido. 2. Concentración visual. 3. Destrezas o habilidades. 4. Compleción física requerida.



LA ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS DE PUESTOS

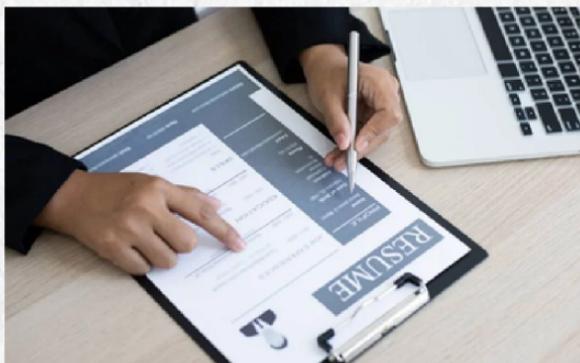
Responsabilidades adquiridas: comprende las responsabilidades por: 1. Supervisión del personal. 2. Material, herramientas o equipo. 3. Dinero, títulos o documentos. 4. Relaciones internas o externas. 5. Información confidencial.

Condiciones de trabajo: condiciones del ambiente y los alrededores en que se realiza el trabajo; Evalúan el grado de adaptación de la persona al ambiente y al equipo de trabajo. Comprenden los factores de: 1. Ambiente de trabajo. 2. Riesgos de trabajo.



MÉTODOS PARA LA DESCRIPCIÓN Y EL ANÁLISIS DE PUESTOS

Los métodos más utilizados para la descripción y análisis de puestos: 1. Observación directa. 2. Cuestionario. 3. Entrevista directa. 4. Métodos mixtos.



Método de observación directa

El análisis del puesto 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. En lo general se recomienda complementar con una entrevista hecha al ocupante o a su superior.



Método del cuestionario

El cuestionario debe ser elaborado por un analista de puestos en función de los factores de análisis elegidos. Con el cuestionario, el analista de puestos tiene toda la información necesaria sobre cada uno de los puestos de la organización.



Método de la entrevista

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.

Realizada por el analista de puestos. La función de staff, entrevistar para obtener los datos, y la responsabilidad de línea, proporcionar la información respecto a los puestos, se preservan.



Métodos Mixtos

Son combinaciones eclécticas de dos o más métodos de análisis.

Los métodos mixtos: a) Cuestionario y entrevista; b) Cuestionario con el ocupante y entrevista con el superior; c) Cuestionario y entrevista, ambos con el superior; d) Observación directa con el ocupante y entrevista con el superior; e) Cuestionario y observación directa, ambos con el ocupante; f) Cuestionario con el superior y observación directa con el ocupante, entre otros.



<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/bd9b5a4e9cb2f4bb836cd4273111f98f.pdf>