



**Mi Universidad**

**Súper Nota**

*Nombre del Alumno: Karla Fernanda Díaz Mazariegos*

*Nombre del tema: Análisis y Descripción de Puestos*

*Parcial: 2*

*Nombre de la Materia: Capital Humano*

*Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López*

*Nombre de la Licenciatura : Medicina Veterinaria y Zootenia*

*Cuatrimestre: 3*

# ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

## NECESIDAD LEGAL

Equilibrar las necesidades sociales con la eficiencia y la productividad es crucial para un ambiente laboral saludable y exitoso.

### 1. ARTÍCULO 25 FRACCIÓN 3: ESPECIFICACIÓN POR ESCRITO

Debe especificarse por escrito los servicios a prestar con la mayor precisión posible.

#### NECESIDAD SOCIAL

El trabajo debe permitir la realización personal y considerar los intereses y sentimientos del trabajador.

### 2. ARTÍCULO 47 FRACCIÓN 11: RESCISIÓN POR DESOBEEDIENCIA

El empleador puede rescindir el contrato si el trabajador desobedece sin justificación, en el trabajo contratado.

#### NECESIDADES DE EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD

La especialización, la capacitación y el análisis del trabajo son fundamentales para mejorar la productividad.

### 3. ARTÍCULO 134 FRACCIÓN 4: OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR

Obliga al trabajador a ejecutar el trabajo con cuidado y en la forma convenida.

## MÉTODOS DE ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

### DIVISIÓN DEL TRABAJO Y ESPECIALIZACIÓN FUNCIONAL

- Determina necesidades cualitativas y cuantitativas de recursos humanos.
- Uso de descripciones y especificaciones de puestos.

### PROPÓSITO DEL ANÁLISIS

- Determinar requisitos y condiciones del puesto.
- Clasificar y valorar puestos.

### MÉTODOS PARA DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS

- Observación directa.
  - Cuestionario.
- Entrevista directa.
- Métodos mixtos.

### DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

- Objetivo:
- Detallar tareas, responsabilidades y obligaciones.
- Elementos Clave:
- Tareas realizadas (qué).
  - Periodicidad (cuándo).
  - Métodos empleados (cómo).
  - Objetivos (por qué).

### ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS

- Requisitos Intelectuales:
  - Escolaridad, experiencia, adaptabilidad, iniciativa, aptitudes.
- Requisitos Físicos:
  - Esfuerzo físico, concentración visual, destrezas, complejidad física.
  - Responsabilidades:
    - Supervisión, manejo de material/equipos, dinero/documentos, relaciones, información confidencial.
  - Condiciones de Trabajo:
    - Ambiente de trabajo, riesgos (accidentes, enfermedades profesionales).

### ANÁLISIS DE PUESTOS

- Propósito:
- Determinar requisitos y condiciones del puesto.
  - Requisitos Evaluados:
    - Intelectuales:
      - Escolaridad, experiencia, adaptabilidad, iniciativa, aptitudes.
    - Físicos:
      - Esfuerzo físico, concentración visual, destrezas, complejidad física.
    - Responsabilidades:
      - Supervisión, manejo de material/equipos, dinero/documentos, relaciones, información confidencial.
    - Condiciones de Trabajo:
      - Ambiente de trabajo, riesgos (accidentes, enfermedades profesionales).

### RESPONSABILIDADES

- De Línea:
- Proporcionar información sobre el puesto.
- De Staff:
- Recolectar y organizar información.

## MÉTODO DE OBSERVACIÓN DIRECTA

### CARACTERÍSTICAS

1. Obtención de Datos: Recogidos visualmente por un analista especializado.
2. Participación: Activa del analista y pasiva del trabajador.

### VENTAJAS

1. Veracidad: Datos objetivos y precisos.
2. Sin Interrupción: No requiere que el trabajador detenga su labor.
3. Idóneo para Tareas Sencillas y Repetitivas: Ideal para puestos manuales y rutinarios.
4. Datos Adecuados: Corresponden bien a las preguntas clave del análisis de puestos (¿qué, cómo, para qué?).

## MÉTODO DEL CUESTIONARIO

### PARTICIPACIÓN

El ocupante del puesto o su superior llenan el cuestionario, mientras que el analista observa pasivamente.

### VENTAJAS

- Económico y rápido.
- Visión amplia: Involucra varios niveles.
- Ideal para altos niveles: No interfiere con las actividades ejecutivas.

### DESVENTAJAS

- Inadecuado para puestos de bajo nivel: Puede ser difícil de interpretar.
- Exige planeación cuidadosa.
- Puede ser superficial y distorsionado.

## MÉTODO DE LA ENTREVISTA

### CARACTERÍSTICAS

- a) Se obtienen datos del puesto mediante una entrevista verbal entre el analista y el ocupante del puesto.
- b) Ambas partes participan activamente en la obtención de los datos.

### VENTAJAS

- a) Permite obtener datos del puesto de personas que lo conocen mejor.
- b) Facilita la discusión y aclaración de dudas.
- c) Es conveniente y proporciona resultados sólidos en el análisis.
- d) No tiene restricciones y puede aplicarse a cualquier tipo o nivel de puesto.

### DESVENTAJAS

- a) Puede provocar reacciones negativas si no se dirige adecuadamente.
- b) Existe el riesgo de confundir opiniones con hechos.
- c) Puede resultar en pérdida de tiempo si el analista no está bien preparado.
- d) Requiere analistas con experiencia y puede ser costoso debido al tiempo y la interrupción del trabajo del ocupante del puesto.

## MÉTODOS MIXTOS

utilizar métodos mixtos en el análisis de puestos puede ser beneficioso para aprovechar las ventajas de cada enfoque y mitigar sus desventajas. La elección de la combinación adecuada debe basarse en las necesidades específicas de la empresa, los objetivos del análisis y la disponibilidad de personal.