



**Nombre de alumno: Hannia Jolette Velázquez Pérez.**

**Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López.**

**Nombre del trabajo: super nota.**

**Materia: Capital Humano.**

**Grado: Tercer cuatrimestre.**

**Grupo: B.**

Comitán de Domínguez Chiapas a 13 de junio de 2024

# 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, los que se determinarán con la mayor precisión posible.

**NECESIDADES DE EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD**  
La eficiencia y productividad en el trabajo 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.

### NECESIDAD SOCIAL

El hombre moderno pasa una parte considerable de su tiempo integrado al trabajo. Si a esto agregamos que las 8 horas diarias que destina a ello constituye un 50% de la vida que pasa en estado de vigilia, se hará necesario, reflexionar que durante ese tiempo no puede renunciar a su personalidad, interés, sentimientos, entre otros.



## MÉTODOS DE ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS.

La descripción y el análisis de puestos constituyen una responsabilidad de línea y una función de staff. La responsabilidad de proporcionar la información sobre el puesto es únicamente de línea, mientras que la prestación de los servicios para la recolección y organización de la información es responsabilidad de la función de staff, representado por el analista de puestos. De este modo, el analista de puestos puede ser un empleado especializado del staff, así como el jefe del departamento en el que se encuentra el puesto que va ser descrito y analizado e incluso el propio ocupante del puesto. 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 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. Es lo más adecuado para trabajadores que realizan operaciones manuales o de carácter sencillo y repetitivo. Los puestos rutinarios y repetitivos permiten el uso del método de observación directa debido a que el amplio contenido de tareas manuales se puede verificar fácilmente por medio de la observación visual. Como la observación no siempre proporciona todas las respuestas ni aclara todas las dudas, por lo general se recomienda complementar con una entrevista hecha al ocupante o a su superior.

## 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. SI SE TRATARA DE UN GRAN NÚMERO DE PUESTOS SIMILARES Y DE NATURALEZA RUTINARIA Y BUROCRÁTICA, ES MÁS ECONÓMICO Y RÁPIDO HACER UN CUESTIONARIO QUE SE LES DISTRIBUYA A TODOS LOS OCUPANTES DE ESOS PUESTOS.



## MÉTODO DE LA ENTREVISTA.

EL MÉTODO MÁS FLEXIBLE Y PRODUCTIVO ES LA ENTREVISTA QUE EL ANALISTA DE PUESTOS LE HACE AL OCUPANTE DEL PUESTO. SI LA ENTREVISTA ESTÁ BIEN ESTRUCTURADA, SE PUEDE OBTENER INFORMACIÓN SOBRE TODOS LOS ASPECTOS DEL PUESTO, SOBRE LA NATURALEZA Y LA SECUENCIA DE LAS DIVERSAS TAREAS QUE LO COMPONEN Y SOBRE LOS PORQUÉS Y CUÁNDOS. SE PUEDE DESARROLLAR EN RELACIÓN CON LAS HABILIDADES QUE SE REQUIEREN PARA EL PUESTO, ADEMÁS ES POSIBLE CRUZAR INFORMACIONES OBTENIDAS DE OCUPANTES DE OTROS PUESTOS SIMILARES, VERIFICANDO LAS DISCREPANCIAS EN LA INFORMACIÓN; Y SI ES NECESARIO, SE PUEDEN REALIZAR CONSULTAS AL SUPERVISOR INMEDIATO PARA ASEGURARSE DE LA VALIDEZ DE LAS DECLARACIONES OBTENIDAS.



## Métodos mixtos

Es evidente que cada uno de los métodos de obtención de información para el análisis del puesto tiene ciertas características, ventajas y desventajas. Para neutralizar las desventajas y sacar el mayor provecho posible de las ventajas, la opción es utilizar métodos mixtos. Éstos son combinaciones eclécticas de dos o más métodos de análisis. Los métodos mixtos más utilizados son:

- a) 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.
- 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.

