



**Nombre de alumno: SEBASTIÁN URBINA  
SÁNCHEZ**

**Nombre del profesor: GLADIS ADILENE  
HERNANDEZ LOPEZ**

**Nombre del trabajo: Super nota**

**Materia: Capital humano.**

**PASIÓN POR EDUCAR**

**Grado: 3**

**Grupo: B**

Comitán de Domínguez Chiapas a 14 de junio de 2024.

# ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS.

## NECESIDAD LEGAL.

Necesidad social: el humano no puede renunciar a su personalidad, interés, sentimientos, entre otros. Y que, por lo tanto, 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, se tendrá un nombre que ha sido rebajado a la categoría de componente de la maquinaria productiva.

Necesidades de eficiencia y productividad: la especialización, la división del trabajo, la capacitación y desarrollo del capital humano, se buscan afanosamente. Sin embargo, para llegar a una auténtica división de funciones se utiliza un estudio analítico del trabajo en el ámbito de los puestos que componen una organización.



## MÉTODOS DE ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS.

### DESCRIPCIÓN DE PUESTOS.

Enunciar las tareas o responsabilidades que lo conforman y lo hacen distinto a todos los demás puestos que existen en la organización. (Lo que hace el ocupante, cuando lo hace, como lo hace, por que lo hace).

### ANÁLISIS DE PUESTOS

Se analiza el puesto en relación con los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto impone a su ocupante.

### MÉTODOS PARA LA DESCRIPCIÓN Y EL ANÁLISIS DE PUESTOS

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

### ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS DE PUESTOS

- Requisitos intelectuales.
- Requisitos físicos.
- Responsabilidades que adquiere.
- Condiciones de trabajo.



## 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.

### Características:

- La obtención de datos sobre un puesto se hace mediante la observación visual de las actividades del ocupante del puesto, realizada por el analista, especializado.
- Mientras la participación que tiene el analista en la obtención de los datos es activa, la participación del ocupante es pasiva.

### Ventajas:

- Veracidad de los datos obtenidos.
- No requiere la paralización del ocupante del puesto.
- Método ideal para puestos sencillos y repetitivos.
- Correspondencia adecuada entre los datos obtenidos y la fórmula básica del análisis de puestos (¿qué hace?, ¿cómo lo hace?, ¿para qué lo hace?).

### Desventajas:

- Costo elevado, pues para que el método sea completo se requiere un tiempo prolongado en el análisis de puestos.
- La simple observación, sin el contacto directo y verbal con el ocupante del puesto, no permite la obtención de datos verdaderamente importantes para el análisis.
- Contraindicado para puestos que no sean sencillos y repetitivos.



## MÉTODO DEL CUESTIONARIO.

Se efectúa al solicitar al personal 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. Debe ser un cuestionario hecho a la medida que permita obtener las respuestas correctas y una información que pueda ser utilizada.

### Características:

- Llenado de un cuestionario que realiza el ocupante del puesto o su superior para el análisis de puesto.
- Participación del analista es pasiva y la del ocupante es activa

### Ventajas:

- Es el método más económico para el análisis de puestos.
- Es el método más completo.
- Es el método ideal para analizar puestos de alto nivel, sin afectar el tiempo y las actividades de los ejecutivos.

### Desventajas:

- Contraindicado para puestos de bajo nivel, en los cuales los ocupantes pueden tener dificultad para interpretarlo y responderlo por escrito.
- Exige planeación y realización cuidadosa.
- Tiende a ser superficial y distorsionado.



## 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. 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.

### Características:

- La obtención de datos sobre el puesto se hace por medio de una entrevista, con preguntas y respuestas verbales entre el analista y el ocupante del puesto.
- La participación es activa, tanto del analista como del ocupante del puesto en la obtención de los datos.

### Ventajas:

- Obtención de los datos del puesto a través de las personas que mejor lo conocen.
- Posibilidad de discutir y aclarar todas las dudas.
- Mayor conveniencia y proporciona mayor resultado en el análisis.
- Mayor conveniencia y el que proporciona un mayor resultado en el análisis.

### Desventajas:

- Reacciones negativas en el personal, que resultan en una falta de comprensión y no aceptación de sus objetivos.
- Posibilidad de una confusión entre opiniones y hechos.
- Pérdida de tiempo si el analista de puestos no se prepara bien para esta tarea.
- Costo operacional elevado.



## MÉTODOS MIXTOS

- Cuestionario y entrevista.
- Cuestionario con el ocupante y entrevista con el superior.
- Cuestionario y entrevista ambos con el superior.
- observación directa con el ocupante y entrevista con el superior.
- Cuestionario con el superior y observación directa con el ocupante.

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 la mejor opción es utilizar métodos mixtos. Estos consisten en la combinación de dos o más métodos de análisis.



# BIBLIOGRAFIA.

Bibliografía. UDS. (2023). Capital humano. Comitán de Domínguez.