



Mi Universidad

*Nombre del Alumno: Neri Ramírez
Álvarez*

Nombre del tema: Análisis Y

Descripción De Puestos

Parcial: 2

Nombre de la Materia: Capital Humano

*Nombre del profesor: Hernández López
Gladis Adilene*

*Nombre de la Licenciatura: Medicina
Veterinaria Y Zootecnia*

Cuatrimestre: 3

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
- 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 o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- El art. 134 Frac. 4 Marca como obligación de los trabajadores ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes.

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.

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.



Métodos de análisis y descripción de puestos

- Debido a la división del trabajo y a la consecuente especialización funcional, las necesidades de recursos humanos de la organización ya sean cualitativas o cuantitativas se determinan mediante un esquema de descripciones y especificaciones de puestos.
- Quien ocupe el puesto debe tener características personales que sean compatibles con las especificaciones de éste, mientras que la función a desempeñar, o contenido del puesto, queda indicada en la descripción también de éste.

DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

- Para conocer el contenido de un puesto es necesario describirlo. Su descripción es un 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.

ANÁLISIS DE PUESTOS

- Una vez hecha la descripción, sigue el análisis de puestos. En otras palabras, una vez identificado el contenido (aspectos intrínsecos), se analiza el puesto en relación con los aspectos extrínsecos, es decir, en relación con los requisitos que el puesto impone a su ocupante.

LA ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS DE PUESTOS

- Por lo general, el 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.

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 de observación directa

- Es uno de los métodos más utilizados, tanto por su eficiencia como por ser históricamente uno de los más antiguos.

Características del método de observación directa

- 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 del método de observación directa

- Veracidad de los datos obtenidos, en virtud de la unidad de origen (el analista de puestos) y del hecho de que sea ajeno a los intereses de quien realiza el trabajo.
- No requiere la paralización del ocupante del puesto.
- Método ideal para puestos sencillos y repetitivos.

Desventajas del método de observación directa

- Costo elevado, pues para que el método sea completo se requiere un tiempo prolongado en el análisis de puestos.
- Contraindicado para puestos que no sean sencillos y repetitivos.



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.

Características del cuestionario

- La obtención de datos sobre un puesto se realiza por medio del llenado de un cuestionario que realiza el ocupante del puesto o su superior para el análisis de puesto.
- Mientras la participación del analista de puestos en la obtención de los datos (llenado del cuestionario) es pasiva, la participación del ocupante (quien lo contesta) es activa.

Ventajas del cuestionario

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

Desventajas del cuestionario

- Exige planeación y realización cuidadosa.
- Tiende a ser superficial y distorsionado.



Método de la entrevista

El método más flexible y productivo es la entrevista que el analista de puestos le hace al ocupante del puesto.

Características de la entrevista directa

- 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 de la entrevista directa

- Obtención de los datos del puesto a través de las personas que mejor lo conocen.
- Posibilidad de discutir y aclarar todas las dudas.

Desventajas de la entrevista directa

- Posibilidad de una confusión entre opiniones y hechos.
- Pérdida de tiempo si el analista de puestos no se prepara bien para esa tarea.



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.

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.
- Cuestionario con el ocupante y entrevista con el superior, para ampliar y aclarar los datos obtenidos.
- Cuestionario y entrevista, ambos con el superior. d) Observación directa con el ocupante y entrevista con el superior.
- Cuestionario y observación directa, ambos con el ocupante.
- Cuestionario con el superior y observación directa con el ocupante, entre otros.



UDS. 2023. ANTOLOGÍA DE CAPITAL HUMANO.
PDF.

S.W.[HTTPS://PLATAFORMAEDUCATIVAUDS.COM.MX/ASSETS/DOCS/LIBRO/LMV/2E74BF008A1FD1C0AFCD581A50FF793C-LC-LMV305.PDF](https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/lmv/2E74BF008A1FD1C0AFCD581A50FF793C-LC-LMV305.PDF)

system, t. t. (2018). *tht.company*. Obtenido de <https://tht.company/entrevista-efectiva/>

LECTERA. (2024). *Entrevista en profundidad*. Obtenido de <https://lectera.com/info/es/articles/entrevista-en-profundidad>