



**Nombre de alumno:** Aline de la Luz Oseguera  
Pérez

**Nombre del profesor:** Miguel Ángel López Aguilar

**Nombre del trabajo:** Mapa conceptual

PASIÓN POR EDUCAR

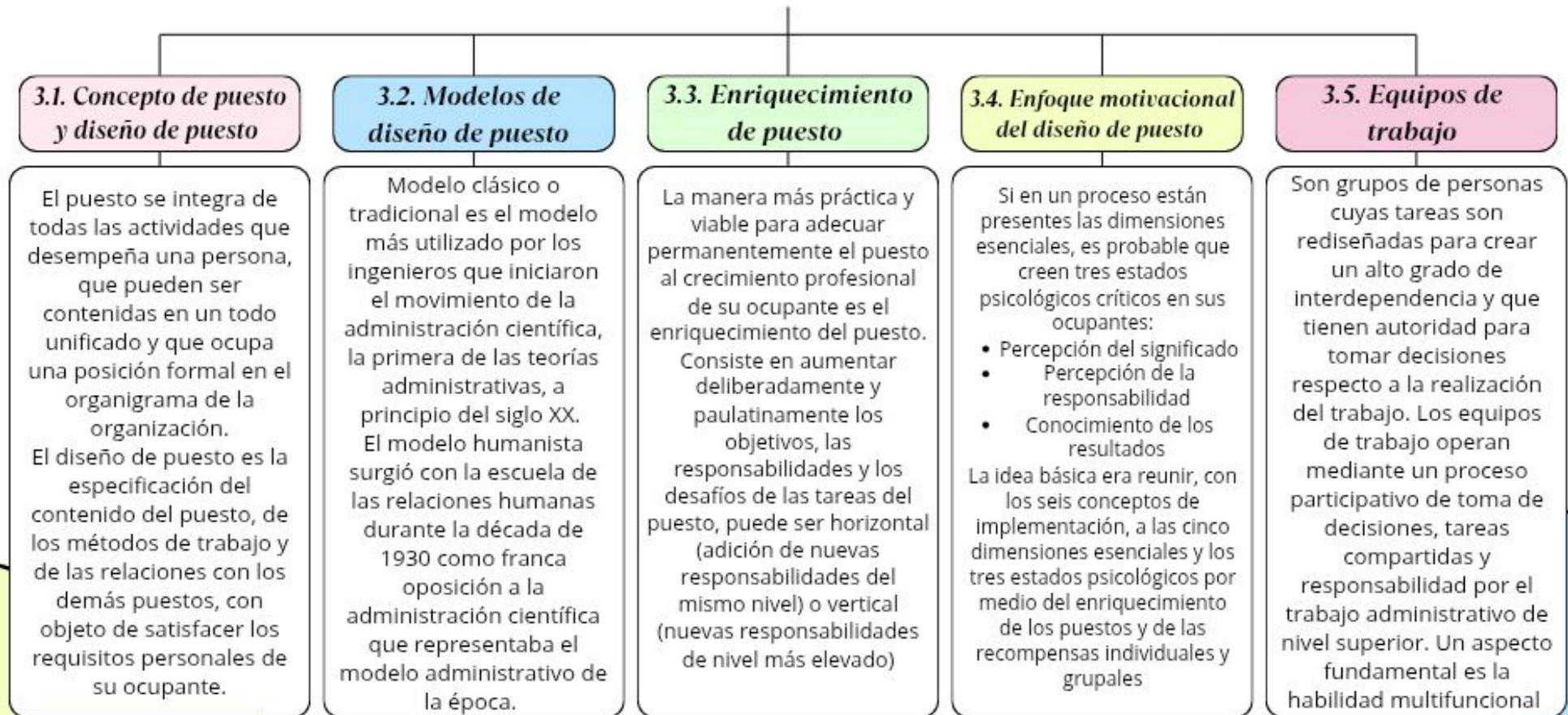
**Materia:** Reclutamiento y selección de personal

**Grado:** Noveno cuatrimestre

**Grupo:** LPS19SSC1022-A

Comitán de Domínguez, Chiapas a 16 de junio de 2025

# Unidad 3: Diseño, descripción y análisis de puestos



# Unidad 3: Diseño, descripción y análisis de puestos

## 3.6. Descripción y análisis de puesto

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. Asimismo, su descripción es la relación de las responsabilidades o tareas del puesto. El análisis pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño.

## 3.7. La estructura del análisis de puesto

Mientras la descripción de puestos es un simple inventario de las tareas o responsabilidades que desempeña el ocupante de este, el análisis de puestos es la revisión comparativa de las exigencias (requisitos) que esas tareas o responsabilidades imponen. Por lo general, el análisis de puestos se concentra en cuatro tipos de requisitos que se aplican: Requisitos intelectuales, requisitos físicos, responsabilidades que adquiere y condiciones de trabajo.

## 3.8. Métodos para el análisis y descripción de puestos

Método de observación directa: se realiza con la observación directa y dinámica del ocupante en pleno ejercicio de sus funciones, mientras el analista anota los puntos claves de sus observaciones. Cuestionario: el análisis se efectúa al solicitar al personal que conteste un cuestionario para el análisis del puesto. Entrevista: 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 que se desea analizar.

## 3.9. Etapas en el análisis de puestos

Etapa de planeación: es la etapa en la que se planea todo el trabajo para el análisis de puestos, es una etapa de trabajo de escritorio y de laboratorio. Etapa de preparación: es la etapa en la que se preparan las personas, los esquemas o los materiales de trabajo a saber, puede realizarse en forma simultánea a la etapa de planeación. Etapa de realización: es la etapa en la que se obtienen los datos respecto a los puestos que se van a analizar y en la que se redacta el análisis.

## 3.10. Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. La evaluación de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación de méritos, informe de avances, etc.

# Unidad 3: Diseño, descripción y análisis de puestos

## 3.11. Objetivos y beneficios de la evaluación del desempeño

Los objetivos fundamentales se pueden presentar en tres fases:

1. Permitir condiciones de medición del potencial humano a efecto de determinar su plena utilización.
  2. Permitir que los recursos humanos sean tratados con una importante ventaja competitiva de la organización
  3. Ofrecer oportunidades de crecimiento.
- Cuando un programa de evaluación del desempeño se ha planeado, coordinado y desarrollado bien, trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios son: El individuo, el gerente, la organización y la comunidad.

## 3.12. Métodos tradicionales evaluación del desempeño

- Los principales métodos de evaluación del desempeño son:
1. El método de evaluación mediante escalas gráficas
  2. Método de elección forzosa
  3. Método de evaluación del desempeño mediante investigación de campo.
  4. Método de evaluación del desempeño mediante incidentes críticos.
  5. Método de comparación de pares.
  6. Método de frases descriptivas.

## 3.13. Método de elección forzosa

El método de elección forzosa consiste en evaluar el desempeño de las personas por medio de frases alternativas que describen el tipo de desempeño individual. Cada bloque está compuesto por dos, cuatro o más frases y el evaluador está obligado a escoger sólo una o dos de las que explican mejor el desempeño de la persona evaluada, por eso se llama elección forzosa.

## 3.14. Método mediante incidentes críticos y comparación de pares.

Se basa en el hecho de que el comportamiento humano tiene características extremas que son capaces de llevar resultados positivos (éxito) o negativos (fracasos). El método no se ocupa de características situadas dentro del campo de la normalidad, sino aquellas que son extremadamente positivas o negativas. El método de comparación de pares es un método de evaluación que compara a los empleados de dos en dos, se anota en la columna de la derecha al que es considerado mejor en relación con el desempeño.

## 3.15. Nuevas tendencias en la evaluación del desempeño

- Las principales tendencias de la evaluación del desempeño son:
1. Los indicadores suelen ser sistémicos, visualizan a la empresa como un todo y forman un conjunto homogéneo e integrado.
  2. Los indicadores suelen ser seleccionados y escogidos con distintos criterios de evaluación.
  3. Los indicadores suelen escogidos en conjunto para evitar posibles distorsiones y para no afectar otros criterios de evaluación.