



Universidad Juárez
Autónoma De Tabasco

UNIDAD 3

DISEÑO, ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS.

Integrantes.

Benítez Torres Kristell
Del Carmen Diaz Hernández Guadalupe
Del Carmen Leyva Reyes Grecia
Díaz López Miriam
Hernández Villegas Erwin
Martínez Padilla Kevin

Equipo - Morado



ÍNDICE

Introducción

3.4 DESCRIPCIÓN DE PUESTOS.

3.5. ANÁLISIS DE PUESTOS.

3.5.1. ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS DE PUESTOS.

3.5.2. MÉTODOS PARA LA DESCRIPCIÓN Y EL ANÁLISIS DE LOS PUESTOS.

3.5.2.1. Método de observación directa.

1. CONCLUSIÓN

2. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

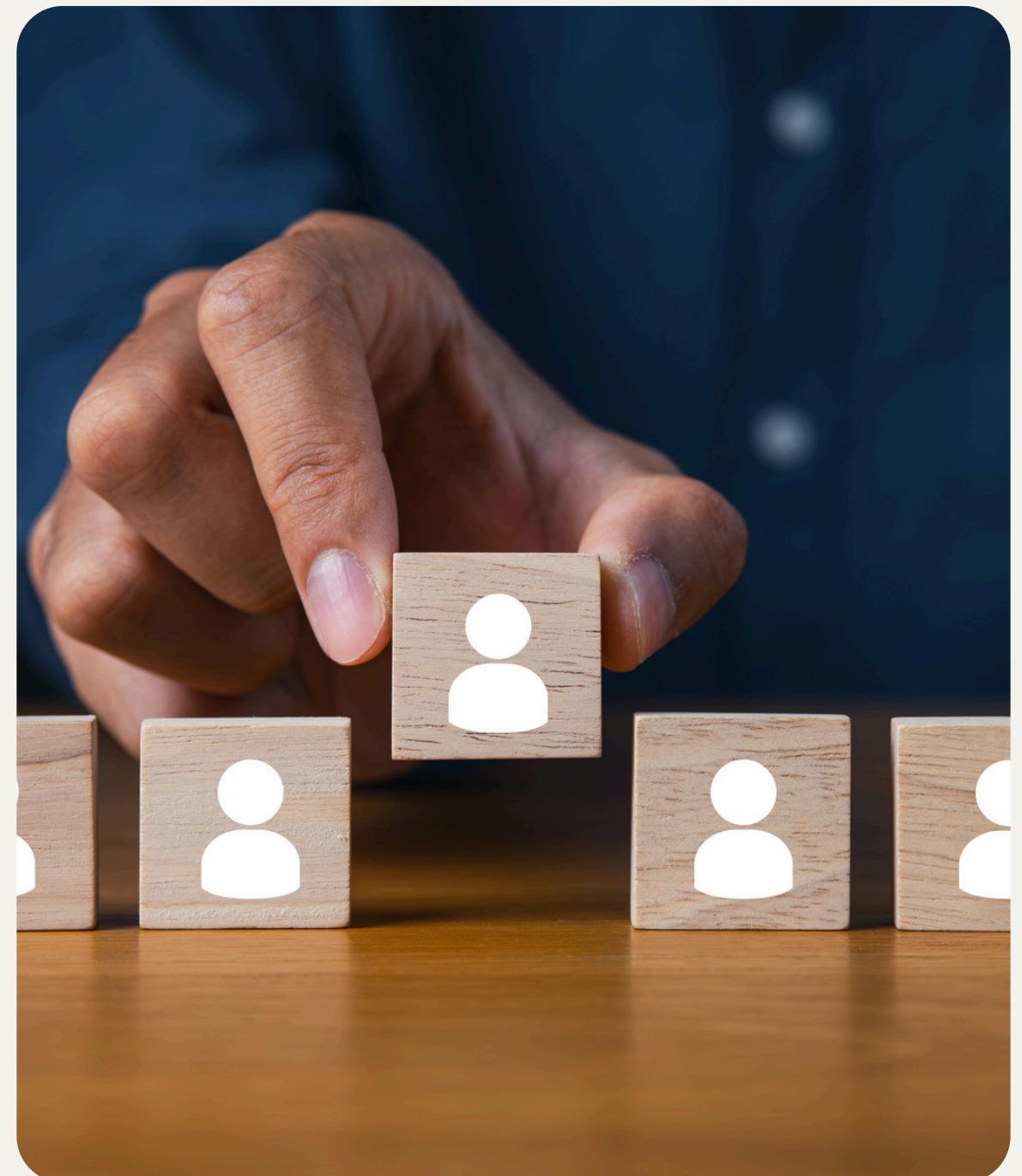
INTRODUCCIÓN

El diseño, análisis y descripción de puestos son esenciales para estructurar las funciones dentro de una organización.

Estos procesos permiten definir responsabilidades, habilidades y requisitos, facilitando la selección y el desarrollo del personal, y contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales.

Además, ayudan a mantener una comunicación clara sobre las expectativas laborales y promueven una mejor coordinación entre áreas.

De esta forma, se fortalece la eficiencia operativa y se impulsa una gestión del talento más estratégica.





3.4 DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

Texto que explica lo que hace en realidad el individuo que ocupa el puesto, cómo lo hace y en qué condiciones realiza su labor.

El gerente utiliza dicha información para redactar la especificación del puesto, donde se listan los conocimientos, las habilidades y las capacidades que se requieren para efectuar el trabajo de manera satisfactoria.

(Dessler & Varela, 2011)

3.4 DESCRIPCIÓN DE PUESTOS



- Tareas y Responsabilidades.
- Condiciones de trabajo.
- Otros aspectos

Para conocer el contenido de un puesto es necesario describirlo:

- Tareas del puesto (lo que hace el ocupante).
- Periodicidad de su realización (cuándo lo hace).
- Métodos para el cumplimiento de esas responsabilidades o tareas (cómo lo hace).
- Objetivos (por qué lo hace).

3.5 ANÁLISIS DE PUESTOS



El análisis de puestos de trabajo es el **procedimiento para determinar las responsabilidades de éstos, así como las características que debe tener la gente que se contratará para cubrirlos.**

(Dessler & Varela, 2011)



3.5 ANÁLISIS DE PUESTOS



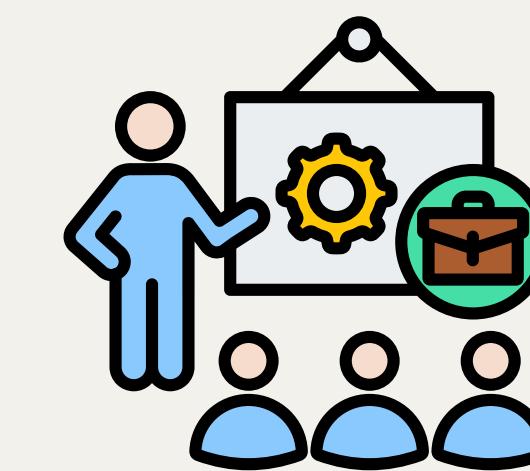
El análisis brinda información sobre las actividades y los requisitos del puesto.

Luego, esa información se utiliza para elaborar las descripciones de los puestos de trabajo (**lo que implica tal puesto**) y las especificaciones o el perfil del puesto de trabajo (**el tipo de individuo que hay que contratar para ocuparlo**). (Dessler & Varela, 2011)



Los analistas de puestos son especialistas del departamento de capital humano cuya labor consiste en obtener datos sobre todos los puestos de trabajo que existen en la organización, pero no necesariamente sobre cada una de las personas que la componen.

La información que se obtiene del análisis de puestos determina la mayor parte de las actividades de administración de capital humano, pues varias áreas de la organización dependen de ella. (Werther et al., 2014)



3.5.1 ESTRUCTURA DEL ANALISIS DE PUESTOS

Mientras la descripción de puestos es un simple inventario de las tareas o responsabilidades de su ocupante, el análisis de puestos es la revisión comparativa de las exigencias (requisitos) que imponen esas tareas o responsabilidades; es decir, cuáles son los requisitos intelectuales y físicos que debe tener el ocupante para desempeñar exitosamente el puesto, cuáles son las responsabilidades que el puesto le impone y en qué condiciones debe desempeñarse.

Requisitos Intelectuales

Comprenden las exigencias del puesto en lo referente a los requisitos intelectuales que debe tener el ocupante para desempeñar adecuadamente el puesto.



Requisitos Físicos

Comprenden la cantidad y la continuidad de la energía y del esfuerzo físico e intelectual que se requieren y la fatiga que ocasionan. Consideran también la complejión física que debe tener el ocupante para el buen desempeño.



Responsabilidades Adquiridas

Consideran las responsabilidades que, además del desempeño normal de sus atribuciones, tiene el ocupante del puesto en relación con la supervisión directa de sus subordinados, del material, de las herramientas o equipo, el patrimonio de la empresa, dinero, títulos o documentos, pérdidas o ganancias de la empresa, relaciones internas o externas e información confidencial.



3.5.2 METODOS PARA LA DESCRIPCIÓN Y EL ANALISIS DE LOS PUESTOS



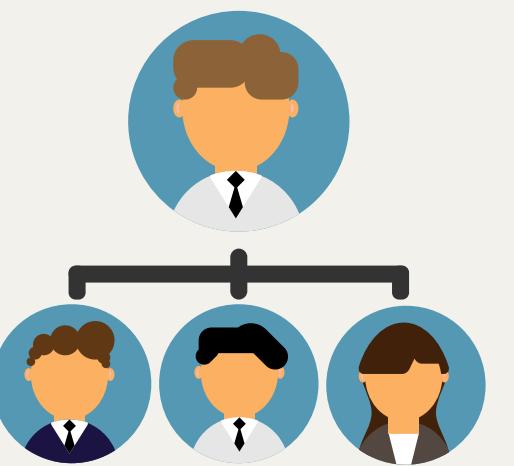
La descripción y el análisis de puestos constituyen una responsabilidad de línea y una función de staff. La responsabilidad de proporcionar la información sobre el puesto es sólo de línea, mientras que la prestación de los servicios para recopilar y organizar la información es responsabilidad de la función de staff, representado por el analista 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.

A continuación se verá por separado cada método para la descripción y análisis de puestos. (Chiavenato, 2011)

3.5.2.1 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.



CARACTERISTICAS METODO DE OBSERVACIÓN DIRECTA

- a) Los datos sobre un puesto se obtienen mediante la observación visual de las actividades del ocupante, a cargo del analista especializado.
- b) La participación que tiene el analista en la obtención de los datos es activa, y la del ocupante, pasiva



VENTAJAS DEL METODO DE OBSERVACIÓN DIRECTA

- a) Veracidad de los datos, en virtud de la unidad de origen (el analista de puestos) y de que sea ajeno a los intereses de quien realiza el trabajo.
- b) No requiere la paralización del ocupante del puesto.
- c) Método ideal para puestos sencillos y repetitivos.
- d) Correspondencia adecuada entre los datos y la fórmula básica del análisis de puestos (¿qué hace?, ¿cómo lo hace?, ¿para qué lo hace?)

DESVENTAJAS DEL METODO DE OBSERVACIÓN DIRECTA

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



CONCLUSIONES

El análisis y la descripción de puestos son herramientas fundamentales para la administración moderna de recursos humanos, ya que proporcionan información clara y estructurada sobre las funciones, responsabilidades y requisitos de cada cargo.

A través de estos procesos, las organizaciones pueden optimizar la asignación de tareas, mejorar la selección de personal y promover un ambiente de trabajo más justo y eficiente.

Además, su correcta aplicación contribuye al desarrollo profesional de los colaboradores, al permitir una mejor comprensión de sus roles y expectativas dentro de la institución.

BIBLIOGRAFÍA

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones.

<http://bibliotecas.uasb.edu.bo:8080/bitstream/20.500.14624/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>

Dessler, G., & Valera, R. (2011). Administración de recursos humanos.

https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administraci_%B3nde-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf

Mondy, W. (2010). Administración de recursos humanos.

<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25735w/Administracion%2520de%2520Recursos%2520Humanos%25201-comprimido.pdf>

Werther, W. B., Davis, K., & Guzmán Brito, M. P. (2014). Administración de recursos humanos (7a. Ed.).

<https://dspace.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/3603/1/Administra%u00e7%C3%A3o%20de%20recursos%20humanos%2C%207ma%20Edici%C3%A3o%20-%20William%20B.%20Werther-FREELIBROS.COM.pdf>



MUCHAS GRACIAS

8 De Octubre 2025