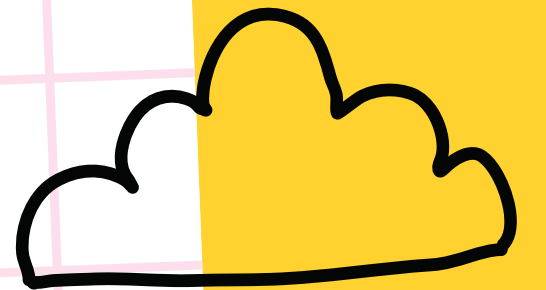
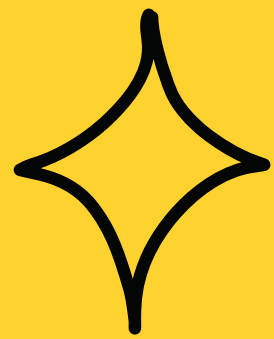
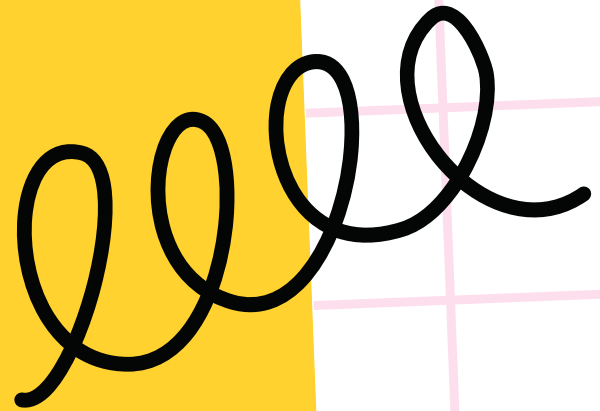


Universidad Juárez Autónoma de Tabasco División
Académica de Ciencias Económicas Administrativas

UNIDAD 3: DISEÑO, ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DEL PUESTO.

EQUIPO AMARILLO



INTEGRANTES:



REBECA SOLIS



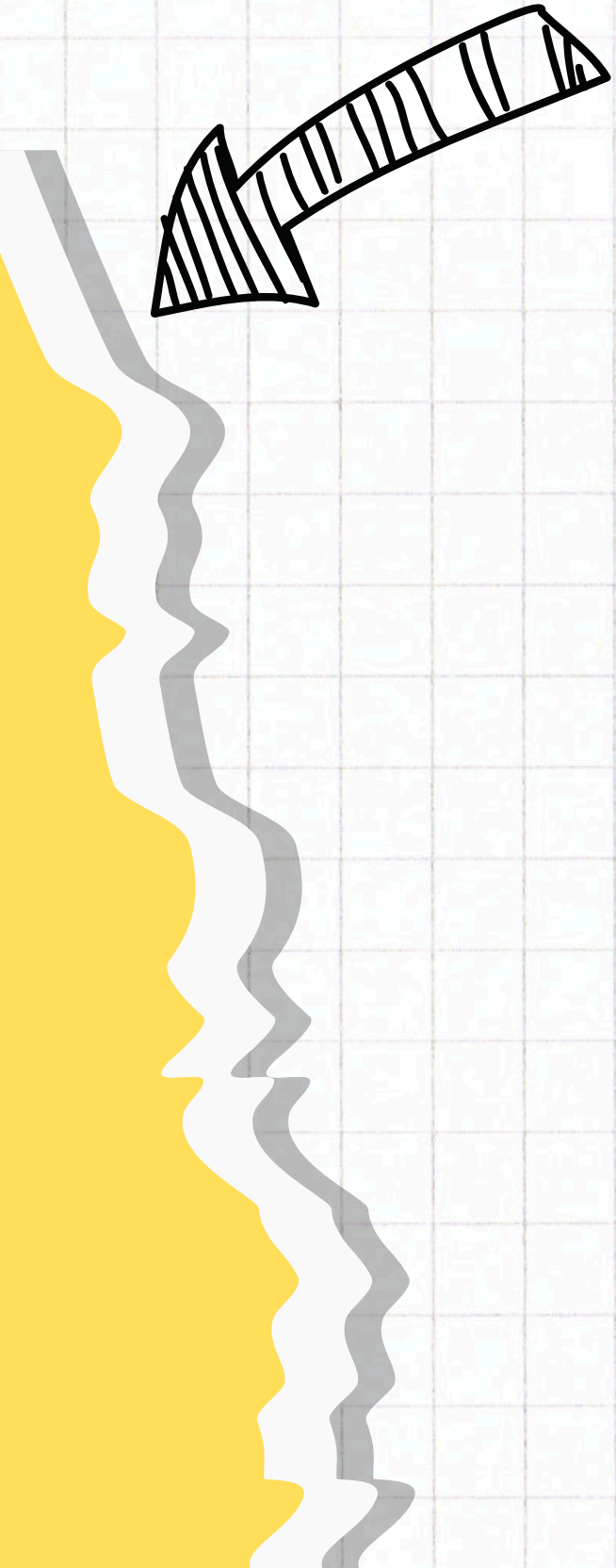
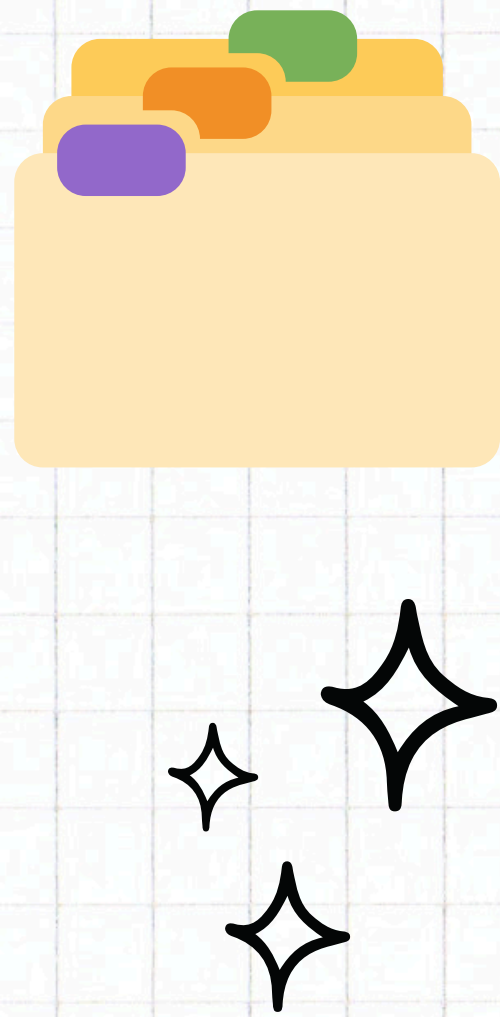
**MARIA GUADALUPE
GARCÍA**



**JESUS FERNANDO
LEÓN**

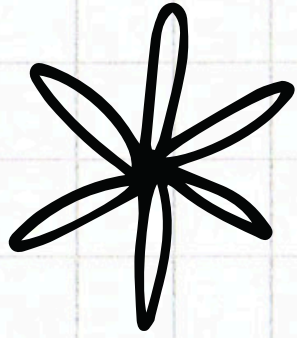


**DIEGO OVANDO DE LA
CRUZ**



ÍNDICE

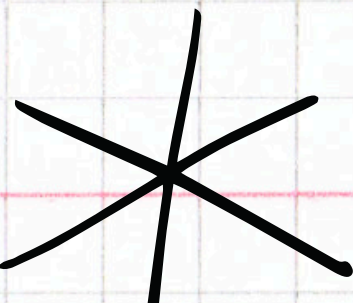
- **3.5.2.3 Método de la entrevista.**
- **3.5.2.4 Métodos mixtos**
- **3.6 Etapas del análisis de puestos**
- **3.6.1 Etapa de planeación**



INTRODUCCIÓN



El análisis de puestos es una herramienta fundamental en la gestión del talento humano, ya que permite conocer a fondo las funciones, responsabilidades y requerimientos de cada cargo dentro de una organización. Para obtener esta información se emplean diferentes métodos, como la entrevista, que facilita una comunicación directa con los empleados, y los métodos mixtos, que combinan técnicas cualitativas y cuantitativas para lograr resultados más completos.



3.5.2.3. MÉTODO DE LA ENTREVISTA

Son las formas o técnicas que se utilizan para obtener información del entrevistado.



3.5.2.3. MÉTODO DE LA ENTREVISTA



- Entrevista de rendimiento
- Entrevista de estrés
- Entrevista de preguntas hipotéticas

- Entrevista basada en los puntos fuertes
- Entrevista de preguntas tradicionales





3.5.2.3. MÉTODO DE LA ENTREVISTA



ENTREVISTA DE RENDIMIENTO

Este método de entrevista se basa en preguntas sobre el rendimiento.

ENTREVISTA DE ESTRÉS

El objetivo de esta entrevista de trabajo es tratar de poner al entrevistado bajo presión.

ENTREVISTA DE PREGUNTAS HIPOTÉTICAS

Consiste en plantear situaciones teóricas para conocer las actitudes y reacciones del candidato.



3.5.2.3. MÉTODO DE LA ENTREVISTA



ENTREVISTA BASADA EN LOS PUNTOS FUERTES

Basada en los puntos fuertes se centra, como su nombre indica, en detectar los puntos fuertes.

ENTREVISTA DE PREGUNTAS TRAICIONERAS

Nos referimos a las que utilizan preguntas complejas que pueden inducir a equívocos.

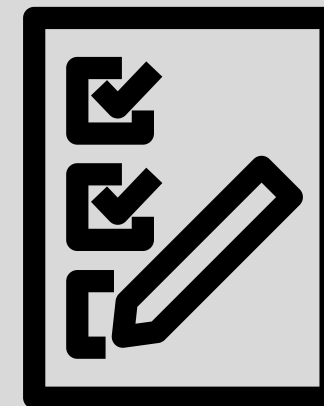
3.5.2.4 MÉTODOS MiXTOS

Los métodos mixtos son una forma de investigación que combina el enfoque cuantitativo y el cualitativo en un mismo estudio.





3.5.2.4 MÉTODOS MIXTOS



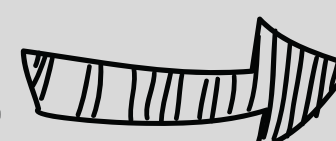
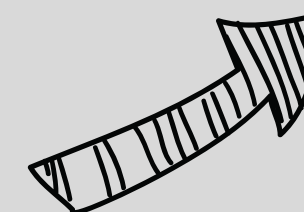
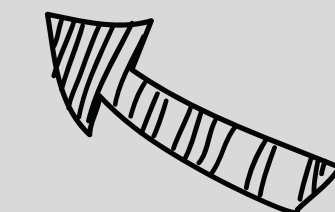
CUANTITATIVO

Permite medir, comparar y generalizar resultados.

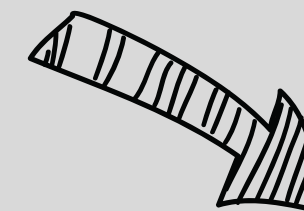
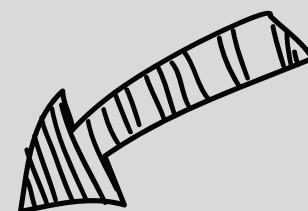


CUALITATIVO

Ayuda a entender significados, contextos y percepciones.



Los métodos mixtos
buscan aprovechar lo
mejor de ambos enfoques

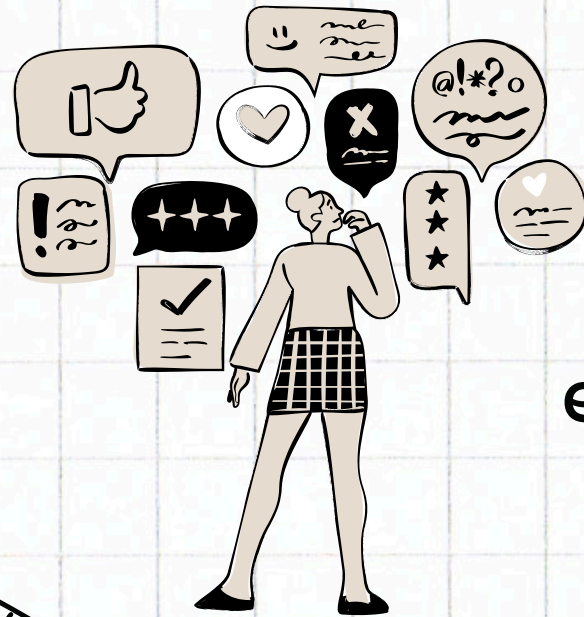


3.5.2.4 MÉTODOS MIXTOS

CARACTERÍSTICAS

1

Combina datos numéricos y descriptivos.



3

Se puede aplicar en investigaciones sociales, educativas, empresariales, entre otras.



5

Permite mayor comprensión del fenómeno

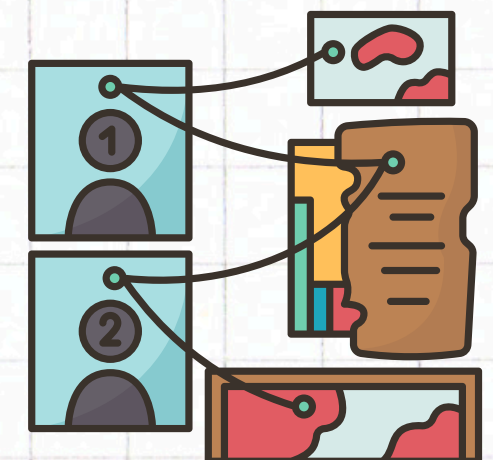
2

Integra los resultados de ambos tipos de datos para tener una visión más completa.



4

Requiere una planificación cuidadosa para coordinar los dos tipos de métodos.



3.6 ANÁLISIS DE PUESTOS

Un análisis del puesto de trabajo consiste en una investigación del trabajo que se va a ofertar o un determinado puesto de la empresa que se quiere conocer en profundidad y mejorar.



COMPONENTES



1. Estructura de la organización

Es posible conocer de qué forma se dividen las tareas de la organización en sus unidades más básicas: divisiones, secciones, departamentos, unidades de trabajo como trabajadores o grupos de trabajo.



2. Estructura de los puestos de trabajo

Nos permite saber cómo es el puesto de trabajo en sí, en concreto su estructura. Saber cómo deberían agruparse los trabajos en puestos y rangos de puestos.



3. Grado de autoridad

Mediante el análisis del puesto de trabajo podemos conocer el organigrama de la empresa y, a su vez, qué puestos están por encima de otros.

COMPONENTES

4. Criterios de rendimiento

Los criterios de rendimiento son la referencia para conocer las relaciones de dependencia jerárquica dentro de la organización, la cantidad y los tipos de puestos.



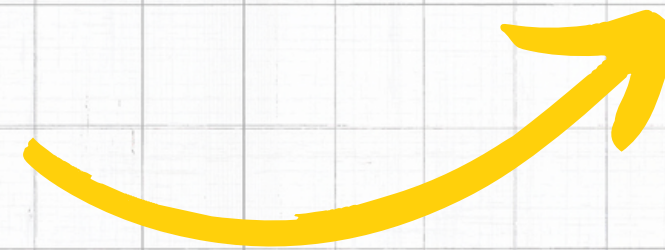
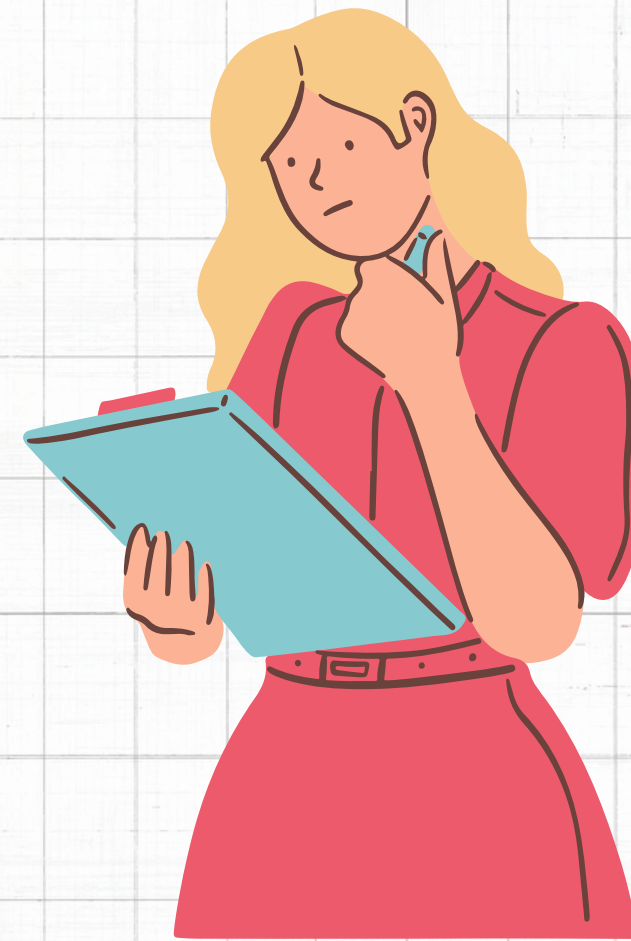
5. Redundancia de empleados

Mediante el análisis del puesto de trabajo podemos detectar aquellos puestos que prácticamente están haciendo la misma función o se asemejan demasiado como para permitir que sigan existiendo.



3.6.1 ETAPA DE PLANEACIÓN

Fase en la que se planea cuidadosamente todo el trabajo del análisis de cargos. La planeación del análisis de cargos requiere algunos pasos, muchos de los cuales pueden suprimirse dependiendo de la situación en que se encuentre la definición de los cargos de la empresa.



LOS PASOS DE LA PLANEACIÓN SON:

PASO 1

Determinación de los cargos que van a describirse.

PASO 2

Elaboración del organigrama de cargos y de la posición respectiva de los cargos en el organigrama

PASO 3

Elaboración del cronograma de trabajo

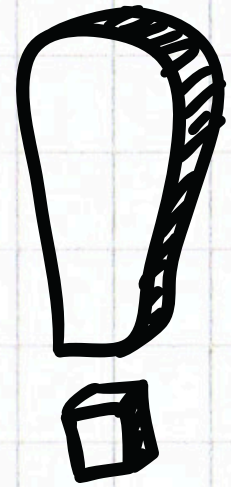


LOS PASOS DE LA PLANEACIÓN SON:



PASO 4

Elección del (de los) método(s) de análisis que va(n) a aplicarse: los métodos más adecuados se eligen de acuerdo a la naturaleza y las características de los cargos que han de analizarse. La elección recaerá en los métodos que presenten las mayores ventajas o, al menos, las menores desventajas en función de los cargos que van a analizarse.



PASO 5

Definir quién realizará el análisis (interno o externo).

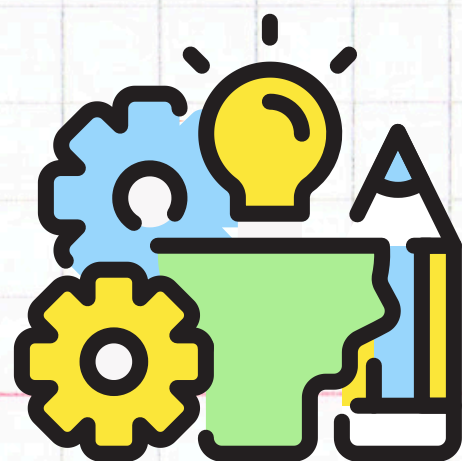


LOS PASOS DE LA PLANEACIÓN SON:



PASO 6

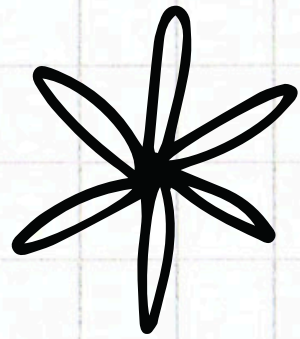
Elegir las técnicas de recolección de datos que se utilizarán (observación directa, entrevistas, cuestionarios, etc.).



PASO 7

Identificar los recursos disponibles: tiempo, personal, presupuesto, herramientas.





CONCLUSIÓN

Los métodos de recolección de información, como la entrevista y los enfoques mixtos, son esenciales para realizar un análisis de puestos eficaz. La planeación garantiza que el proceso se desarrolle de forma ordenada, asegurando que los datos obtenidos sean útiles para mejorar la selección, capacitación y evaluación del personal. Gracias a estas herramientas, las organizaciones pueden optimizar su estructura y alcanzar un mejor desempeño laboral.

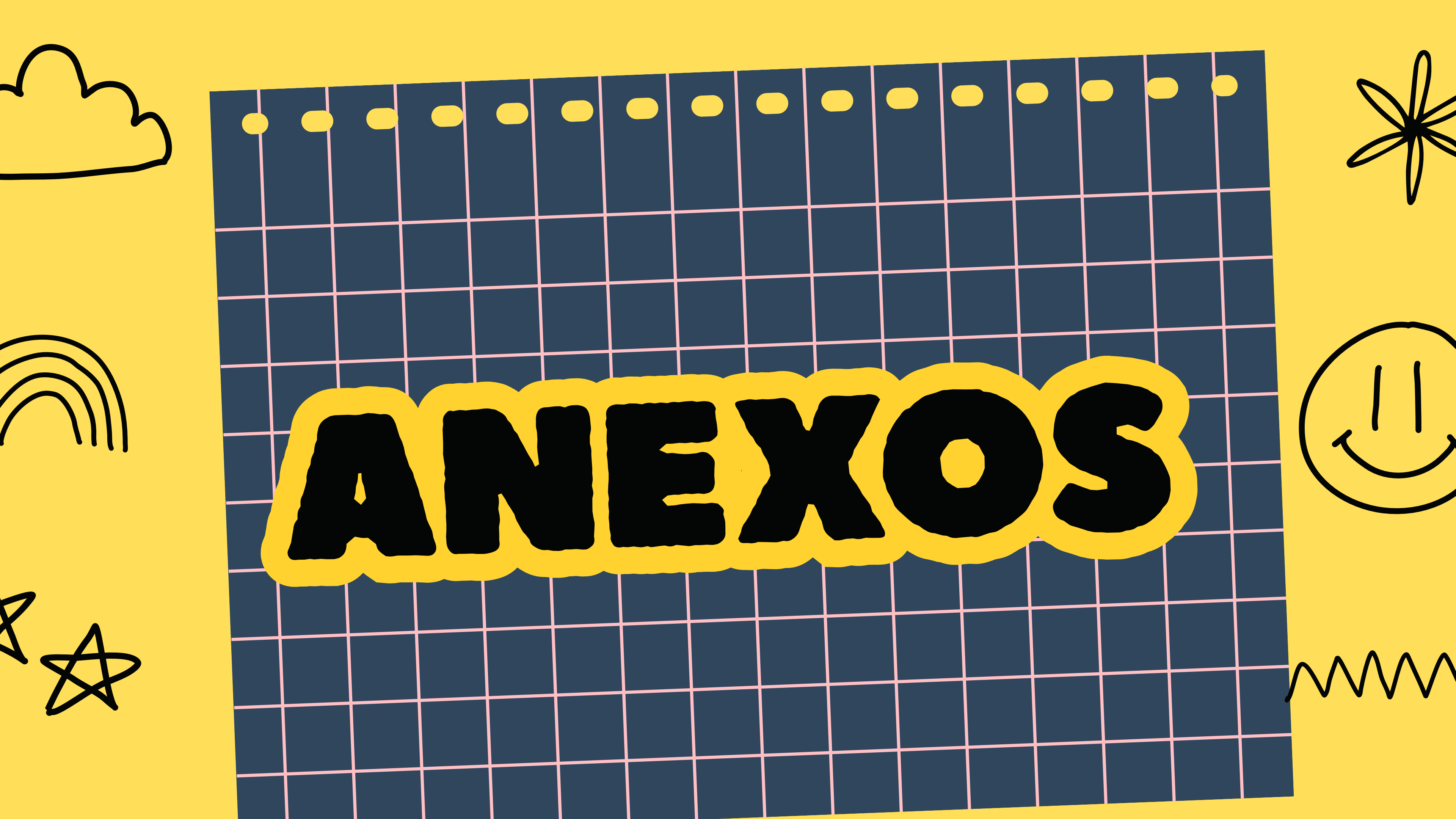


REFERENCIAS

Bericat E. (1998) La integración de los métodos cuantitativos y cualitativos en la investigación social, Cap. 3 Las Dimensiones Metodológicas, Ariel, pp. 58–90.

Dolan, S. (2003). La gestión de los recursos humanos. Preparando profesionales para el siglo XXI (2.ª ed.). Madrid: McGraw–Hill.

Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. Bogotá: McGraw–Hill.



ANEXOS

MINUTA DE REUNIÓN 07

DE OCTUBRE 2025

ACTA DE REUNIÓN

Nombre del equipo: Amatillo

No.: 1 Fecha: 07 de Octubre 2025

Objetivo general: En equipo presentar los temas asignados de la Unidad 3 en Clases.

Listado de puntos a tratar: Asignar roles, definir Act. Investigar y seleccionar información, asignar temas de exposición, elaborar documento que integre la información, elaborar presentación y subir el archivo de la presentación a Teams.

Cuadro de actividades por integrante bajo tiempos: Hora de Inicio: 1:50 Hora de Terminó: 2:50

Actividad	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de término
Asignar Roles	Todo el Equipo	07/10/25	07/10/25
Definir Act.	Todo el Equipo	07/10/25	07/10/25
Investigar Fuentes	Investigador	07/10/25	07/10/25
Asignar Temas	Todo el Equipo	07/10/25	07/10/25

Logros alcanzados:

- Asignar Roles
- Definir Act.
- Asignar Temas de Exposición.

Tareas pendientes:

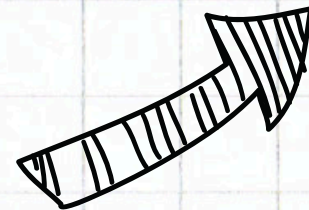
- Investigar y Seleccionar Información
- Elaborar Doc. que integre la Información
- Elaborar Presentación y Subir el Archivo de la Presentación a Teams.

Fecha próxima reunión: Jueves 09 de Octubre del 2025

Nombre y firma de cada integrante del equipo

- Líder: Rebeca Solís Torres [Firma] 3.5.2.3 Método de la Entrevista.
- Secretaria: Maria Guadalupe García Guz [Firma] 3.5.2.4 Métodos Mixtos.
- Investigador: Jesús Fernando León Santa Cruz [Firma] 3.6. Etapas del Análisis de Puestos
- Tecnólogo: Diego Cuervo de la Cruz [Firma] 3.6.1 Etapa de Planeación.

Formato diseñado para fines académicos por la Dra. Minerva Camacho Javier y actualizado en el 2023 por el Dr. César Andrés González Hernández.



MINUTA DE REUNIÓN 09

DE OCTUBRE 2025

ACTA DE REUNIÓN

Nombre del equipo: Amarillo

No.: 2 Fecha: 09 de Octubre del 2025

Objetivo general: En equipo presentar los temas asignados de la Unidad 3 en Teams.

Listado de puntos a tratar: Elaborar documento que integre la información, elaborar presentación y subir el archivo de la presentación a Teams.

Cuadro de actividades por integrante bajo tiempos: Hora de Inicio: 1:25
Hora de Término: 2:25

Actividad	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de término
Elaborar Documento	Toda el equipo	09/oct/25	09/oct/25
Elaborar Presentación	Toda el equipo	09/oct/25	

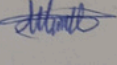
Logros alcanzados:
Elaboración del Formato Word
y Presentación de Curva con un avance del 5%.

Tareas pendientes:
Terminar Presentación de la Exposición (Curva).
y Subirla a la Carpeta de Teams Unidad 3.

Fecha próxima reunión:
10 de Octubre del 2025.

Nombre y firma de cada integrante del equipo

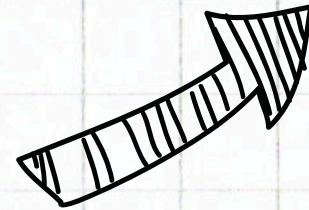
Rebeca Solís Torres 

Maria Guadalupe García Cruz 

Jesús Fernando León Santo Cruz 

Diego Ovando de la Cruz 

Formato diseñado para fines académicos por la Dra. Minerva Camacho Javier y actualizado en el 2023 por el Dr. César Andrés González Hernández.



MINUTA DE REUNIÓN 10

DE OCTUBRE 2025

ACTA DE REUNIÓN

Nombre del equipo: Amarillo

No.: 3 Fecha: 10-10-25

Objetivo general:
En equipo Terminar la Unidad 3

Listado de puntos a tratar. Terminar el formato Canva.

Cuadro de actividades por integrante bajo tiempos: Hora de Inicio:
Hora de Termino:

Actividad	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de término
Terminar el Formato <u>Canva</u>	Todo el equipo	10-10-25	10-1025

Logros alcanzados:

Terminar el Canva y subir a la Plataforma Teams.

Tareas pendientes:
Ninguna

Fecha próxima reunión:

Nombre y firma de cada integrante del equipo

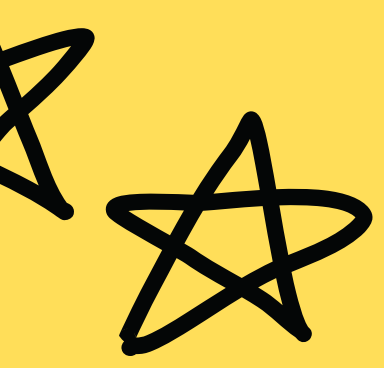
Rebeca Solís Torres 
Maria Guadalupe García Cruz 

Formato diseñado para fines académicos por la Dra. Minerva Camacho Javier y actualizado en el 2023 por el Dr. César Andrés González Hernández.


Diego Ovando de la Cruz

Jesús Fernando León Santa Cruz





MUCHAS
GRACIAS