



Institución:

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
División Académica de Ciencias Económico Administrativo

Unidad 3

Diseño, Análisis y Descripción de Puestos

Elaborado por:

222B38044 Germán Orlando Alejo Campos
222B38431 Jesús Alfredo Chablé Lázaro
222B38094 Karla Daniela May Chagoya
222B38176 Cinthya Jhudit Sánchez De la O

Lic. En Contaduría Pública

Estructura e Integración del Capital Humano

Dr. César Andrés González Hernández

12 de octubre de 2025



UNIDAD 3

DISEÑO, ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

EQUIPO NARANJA



**ALEJO CAMPOS
GERMÁN
ORLANDO**



**CHABLÉ LÁZARO
JESÚS ALFREDO**

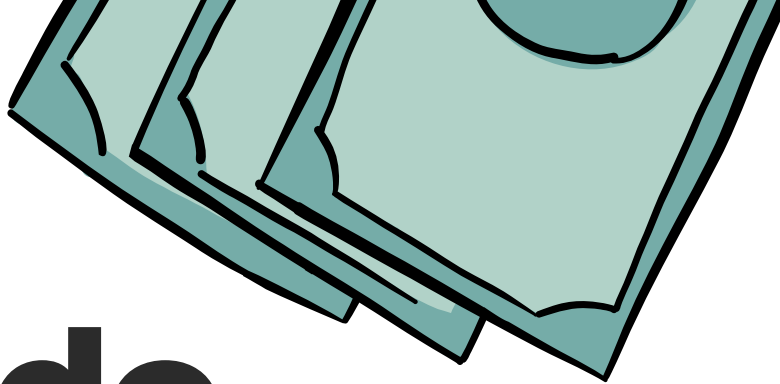


**MAY CHAGOYA
KARLA DANIELA**



**SÁNCHEZ DE LA O
CINTHYA JHUDIT**





Contenido

Introducción	01
3.1 El concepto de puesto	03
3.2 El concepto de diseño de puestos	05
3.3 Los modelos de diseño de puestos	06
3.3.1.1 Modelo clásico	08
3.3.1.3 Modelo humanista	11
Conclusión	12
Referencias bibliográficas	13
Anexos (minutas y fotos)	15



Introducción

El estudio del puesto de trabajo es fundamental dentro de la administración de recursos humanos, ya que permite comprender las funciones, responsabilidades y habilidades necesarias para el correcto desempeño laboral. A través del diseño de puestos, las organizaciones buscan estructurar las tareas de manera eficiente, equilibrando las necesidades de la empresa con las capacidades y motivaciones del trabajador.

3.1 El concepto de puestos



El concepto de puesto se basa en las nociones de tarea, obligación y función

a) Tarea: Es toda actividad individualizada y realizada por el ocupante de un puesto. Por lo general es la actividad que se le atribuye a los puestos simples y repetitivos.

b) Obligación: Generalmente, es la actividad atribuida a puestos más diferenciados.

c) Función: Es un conjunto de tareas (puestos por hora) o de obligaciones (puestos asalariados) ejercidas de manera sistemática o reiterada por el ocupante de un puesto.

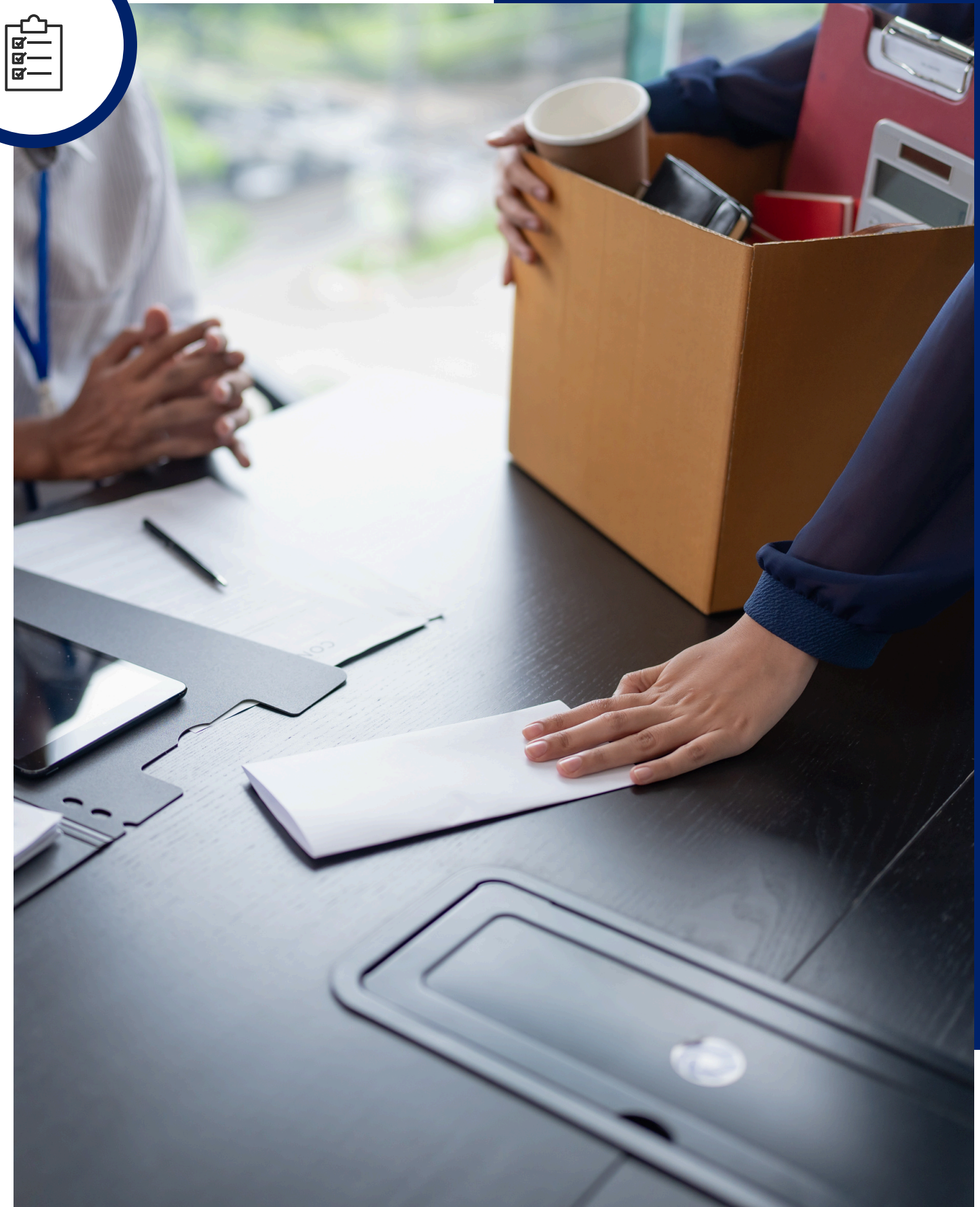
d) Puesto: Conjunto de funciones, la cual posición define entre un puesto y los demás de la organización.



3.1 El concepto de puestos

El puesto se integra de todas las actividades que desempeña una persona, que pueden ser contenidas en un todo unificado y que ocupa una posición formal en el organigrama de la organización. Para desempeñar sus actividades, la persona que ocupa un puesto debe tener una posición definida en el organigrama. En esta concepción, un puesto constituye una unidad de la organización y consiste en un conjunto de obligaciones y responsabilidades que lo hacen distinto de los demás puestos. La posición del puesto en el organigrama define su nivel jerárquico, su subordinación, sus subordinados y el departamento o división al que pertenece.

Establecer la posición de un puesto en el organigrama significa establecer estas cuatro vinculaciones o condiciones.



3.2 El concepto de diseño de puestos

Para la organización, el puesto constituye la base de la organización de las personas en las tareas organizacionales. Para las personas, el puesto constituye una de las principales fuentes de expectativas y motivación en la organización. Cuando las personas ingresan a la organización durante su trayectoria profesional en ésta, siempre ocupen algún puesto.

El diseño del puesto es la especificación del contenido del puesto, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás puestos, con objeto de satisfacer los requisitos tecnológicos, organizacionales y sociales.



3.2 El concepto de diseño de puestos

Diseñar un puesto significa establecer cuatro condiciones fundamentales:

- a) El conjunto de tareas u obligaciones que el ocupante deberá desempeñar.
- b) Cómo debe desempeñar ese conjunto de tareas y obligaciones.
- c) A quién le debe reportar el ocupante del puesto (responsabilidad), es decir, relación con jefatura.
- d) A quién debe supervisar o dirigir el ocupante del puesto (autoridad), es decir, relación con los subordinados.



3.3 Los modelos de diseño de puestos



A pesar de todos los cambios sociales, políticos y económicos, culturales e incluso demográficos ocurridos durante la larga historia de la humanidad, la situación básica del hombre que desempeña una tarea bajo la dirección de otro jamás ha cambiado verdaderamente. Así, con la profunda división del trabajo a consecuencia de la Revolución Industrial, con el surgimiento de las fábricas, la interdependencia gradual de los trabajos, la invención de la máquina y de la mecanización. Hasta la década 1960 fue que un grupo de científicos conductistas y consultores de empresas demostró que los antiguos enfoques en el diseño de puestos conducían a resultados contrarios a los objetivos organizacionales. A partir de entonces empezaron a surgir modelos nuevos para el diseño de puestos.



3.3.1.1 Modelo clásico

Modelo utilizado por los ingenieros que iniciaron el movimiento de la administración científica, la primera de las teorías administrativas, a principios del siglo XX. Destaca que, mediante métodos científicos, pueden proyectarse cargos y entrenar a las personas para obtener la máxima eficiencia. Mientras Taylor buscaba la cooperación entre la administración y los obreros, sus seguidores buscaron determinar la mejor manera de desempeñar las tareas de un cargo y la utilización de incentivos salariales establecidos. El punto de vista dominante era que cuanto más simples y repetitivas fueran las labores, mayor sería la eficiencia del trabajador.



3.3.1.1 Modelo clásico

El modelo clásico de diseño de puestos pretendía proyectarlos de acuerdo con la lógica siguiente:

- 1.- Segmentar y fragmentar los puestos en tareas sencillas, repetitivas y de fácil capacitación.
2. Eliminar actividades y movimientos innecesarios que produzcan cansancio y que no estén relacionados con la tarea por realizar, por medio del estudio de tiempos y movimientos.
3. Definir el método de trabajo para encontrar la mejor manera con la que sus ocupantes se muevan, ubiquen y se conduzcan físicamente con la tarea.
- 4.- Seleccionar científicamente el trabajador de acuerdo con las exigencias de la tarea.



3.3.1.2 Modelo humanista

El modelo surge con la escuela de las relaciones humanas a partir de los años 30, sustituyendo la ingeniería industrial por las ciencias sociales, el liderazgo sustituyó a la jefatura, la persuasión ocupó un lugar en las órdenes, las recompensas sociales remplazaron a las salariales, el comportamiento del individuo dio paso al comportamiento del grupo, en síntesis, el énfasis de este modelo son las personas.

- No obstante, el cambio revolucionario de mentalidad, el diseño del cargo no cambia del modelo clásico, solo se preocupa de sus implicaciones, de su contexto y las condiciones sociales en el que se desempeña. Existe interés por sus necesidades, hay mayor interacción entre jefaturas y subordinados, mayor participación en las decisiones de grupo.
- El gerente adopta nuevas responsabilidades.



3.3.1.2 Modelo humanista



- No se logró desarrollar un diseño de cargo que reemplazara al modelo tradicional, pues se preocupó por el desarrollo externo, en otras palabras, se preocupó por el envoltorio y no por el producto.

Con la teoría de las relaciones humana surgen los primeros estudios sobre el liderazgo, la motivación, las comunicaciones y demás asuntos relacionados con las personas. El interés en las tareas (administración científica) y el interés en la estructura (teoría clásica) se sustituyeron por el interés en las personas.

También se conoce como modelo de las relaciones humanas porque surgió de los experimentos de Hawthorne. El movimiento humanista fue una reacción pendular al mecanicismo de la administración tradicional de la época y trato de sustituir la ingeniería industrial.



3.3.1.2 Modelo humanista



En general, se preocupa por el contexto de los cargos. Sus principales preocupaciones son:

- a) Énfasis en las personas y en el grupo social
- b) Interacción y dinámica de grupo
- c) Eficiencia medida como el logro de la satisfacción e interacción en las personas
- d) Se preocupa por el contexto del cargo que es diferente al contenido del mismo
- e) Busca la participación en las decisiones
- f) Existen recompensas sociales y simbólicas



Conclusión

En conclusión, conocer el concepto y diseño de puestos es esencial para optimizar el rendimiento organizacional y promover un entorno laboral saludable. Mientras que el modelo clásico prioriza la eficiencia y la especialización, el modelo humanista busca el desarrollo integral del trabajador. La aplicación equilibrada de ambos enfoques permite a las empresas alcanzar sus metas con personal motivado, competente y comprometido.

Referencias bibliográficas



1. Belle, J. (2024). *Diseño de puestos*. Slideshare.
<https://es.slideshare.net/slideshow/diseo-de-puestos-62295777/62295777>
2. Modelo humanístico. (2022). *Gestion de Talento Humano*.
<https://gestiondetalentocit.weebly.com/232-modelo-humaniacutestico.html>
3. Bing. (2022). Bing. <https://www.bing.com/search?q=PUESTO%20LIBRO%20PDF&qs=n&form=QBRE&sp=-1&lq=0&pq=puesto%20libro%20pd&sc=1-15&sk=&cvid=F0909E9DE378454FB22B67833CE311F7>



Anexos (minutas y fotos)



ACTA DE REUNIÓN

Nombre del equipo: Naranja

No.: 01

Fecha: 07/10/2025

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

Listado de puntos a tratar. Asignar roles, definir actividades, Investigar y Seleccionar información, asignar temas de exposición, elaborar documento que integre la información, elaborar presentación, Subir archivo a Teams.

Cuadro de actividades por integrante bajo tiempos: Hora de Inicio: 01:50 pm
Hora de Terminó:

Actividad	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de término
Asignar roles	May Karla	07/0ct	07/0ct
Definir actividades	Todo el equipo	07/0ct	07/0ct
Investigar fuentes	Alejo Germán	07/0ct	07/0ct
Asignar temas	Todo el equipo	07/0ct	07/0ct

Logros alcanzados: - Asignar roles, definir actividades, asignar temas de exposición, Investigar y seleccionar información.

Tareas pendientes: - Elaborar documento, elaborar la Presentación, Subir el archivo de la presentación a Teams.

Fecha próxima reunión: 09/10/2025

Nombre y firma de cada integrante del equipo

Karla Daniela May Chagaya
Cinthya Judith Sánchez de la O
Germán Orlando Alejo Campos
Jesus Alfredo Chabie Lazaro

Anexos (minutas y fotos)



ACTA DE REUNIÓN

Nombre del equipo: Naranja

No.: 02 Fecha: 09-oct-2025

Objetivo general: En equipo presentar los temas asignados de la unidad 3 en clases.

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: Hora de Termino:

Actividad	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de término
<u>Elaborar documento.</u>	<u>Investigador Orlando</u>	<u>09-oct-2025</u>	<u>09-oct-2025</u>
<u>Elaborar Presentación.</u>	<u>Tecnóloga Cinthia</u>	<u>09-oct-2025</u>	<u>09-oct-2025</u>

Logros alcanzados: Elaborar documento que integre la información, elaborar presentación, subir el archivo a Teams.

Tareas pendientes: Sin tareas.

Fecha próxima reunión: Sin reunión próxima.

Nombre y firma de cada integrante del equipo

Karla Daniela May Chagoya [Firma]

Jesús Alfredo Chabie Lozano [Firma]

Cinthia Shadit Sánchez de la O. [Firma]

Germán Orlando Aleb Camros. [Firma]

LINK DE PRESENTACIÓN

UNIDAD 3

[https://www.canva.com/design/DAG0sZPjk3Q/9I-R3PNIYH7Gklc7wefhJQ/edit?
utm_content=DAG0sZPjk3Q&utm_campaign=designshare&ut
m_medium=link2&utm_source=sharebutton](https://www.canva.com/design/DAG0sZPjk3Q/9I-R3PNIYH7Gklc7wefhJQ/edit?utm_content=DAG0sZPjk3Q&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton)



UNIDAD 3

**¡GRACIAS POR SU
ATENCIÓN PRESTADA!**

