



REVISTA MULTIDISCIPLINAR EPISTEMOLOGÍA DE LAS CIENCIAS

**Volumen 3, Número 2
Abril-Junio 2026**

Edición Trimestral

CROSSREF PREFIX DOI: 10.71112

ISSN: 3061-7812, www.omniscens.com

Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias

Volumen 3, Número 2
abril-junio 2026

Publicación trimestral
Hecho en México

La Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias acepta publicaciones de cualquier área del conocimiento, promoviendo una plataforma inclusiva para la discusión y análisis de los fundamentos epistemológicos en diversas disciplinas. La revista invita a investigadores y profesionales de campos como las ciencias naturales, sociales, humanísticas, tecnológicas y de la salud, entre otros, a contribuir con artículos originales, revisiones, estudios de caso y ensayos teóricos. Con su enfoque multidisciplinario, busca fomentar el diálogo y la reflexión sobre las metodologías, teorías y prácticas que sustentan el avance del conocimiento científico en todas las áreas.

Contacto principal: admin@omniscens.com

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación

Se autoriza la reproducción total o parcial del contenido de la publicación sin previa autorización de la Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica.

Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución 4.0.



Copyright © 2026: Los autores



9773061781003

Cintillo legal

Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias Vol. 3, Núm. 2, abril-junio 2026, es una publicación trimestral editada por el Dr. Moises Ake Uc, C. 51 #221 x 16B , Las Brisas, Mérida, Yucatán, México, C.P. 97144 , Tel. 9993556027, Web: <https://www.omniscens.com>, admin@omniscens.com, Editor responsable: Dr. Moises Ake Uc. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2024-121717181700-102, ISSN: 3061-7812, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor (INDAUTOR). Responsable de la última actualización de este número, Dr. Moises Ake Uc, fecha de última modificación, 1 abril 2026.



Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias

Volumen 3, Número 2, 2026, abril-junio

DOI: <https://doi.org/10.71112/vg2mkh09>

IMPLEMENTACIÓN DE TÉCNICAS EFICIENTES PARA EL ANÁLISIS DE PUESTOS

IMPLEMENTATION OF EFFICIENT JOB ANALYSIS TECHNIQUES

Laura Edith Gómez Perales

Carlos Alberto Choy Solís

Tomas Alejandro Rodarte González

Martín Montes Hernández

José Agustín Deantes Pérez

México

Implementación de técnicas eficientes para el análisis de puestos

Implementation of efficient job analysis techniques

Laura Edith Gómez Perales^{a,*}

laura.gomez@cbtis103.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0008-8374-3200>

Tomas Alejandro Rodarte González^a

tomas.rodarte@cbtis103.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0008-2794-7751>

José Agustín Deantes Pérez^a

agustin.deantes@cbtis103.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0003-4929-0264>

Carlos Alberto Choy Solís^a

carlos.choy@cbtis103.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0009-0219-7656>

Martín Montes Hernández^a

martin.montes@cbtis103.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0003-2528-9306>

*Autor de correspondencia: laura.gomez@cbtis103.edu.mx, ^aCentro de bachillerato tecnológico y de servicios No.103 Francisco Javier Mina, México

RESUMEN

Un análisis de puestos exitoso dentro de las organizaciones de trabajo nos permite definir claramente cuáles son los roles a desempeñar y las responsabilidades por parte de cada uno de los miembros de personal que integran la estructura organizacional. Estableciendo una clara línea de mando; no sufrirán desvíos los objetivos iniciales trazados por los líderes de la organización.

Dentro de una empresa, se realizan los análisis pertinentes de cada individuo para asignar y delimitar los roles de cada puesto y evitar la duplicidad de funciones.

El presente artículo nos permitirá conocer cuáles son las técnicas más eficientes para la elaboración de un análisis de puestos dentro de las organizaciones para que exista una clara línea de mando considerando el aspecto cualitativo del personal, el cual debe reunir las habilidades y competencias profesionales para alcanzar con éxito las metas establecidas.

Palabras clave: perfil profesional; competencias laborales; recursos humanos; habilidades; técnicas; análisis de puestos

ABSTRACT

Having a proper job analysis within work organizations allows us to clearly define the roles to be performed and the responsibilities of each staff member who makes up the organizational structure. By establishing a clear chain of command, the initial objectives set by the organization's leaders will not be diverted.

Within a company, relevant analyses are carried out for each individual to assign and define the roles of each position and avoid duplication of functions.

This article will allow us to understand which techniques are most efficient for developing a job analysis within organizations, so that there is a clear chain of command while considering the qualitative aspects of personnel, who must possess the skills and professional competencies required to successfully achieve the established goals.

Keywords: professional profile; job competencies; human resources; skills; techniques; job analysis

Recibido: 10 abril 2026 | Aceptado: 26 abril 2026 | Publicado: 27 abril 2026

INTRODUCCIÓN

En relación a Dessler (2004), el análisis de puestos es una herramienta que permite determinar la naturaleza de la función de cada empleado con el fin de que puedan desempeñarse a su mayor capacidad, realizando las actividades propias del puesto en que laboran de acuerdo a su habilidad y conocimientos.

Los administradores dentro de una organización, deben de implementar planes y controles eficientes para reclutar al personal adecuado para el puesto en cuestión para obtener buenos resultados. Así mismo brindar el seguimiento continuo por medio de la supervisión en los momentos adecuados de sus actividades para evaluar, motivar y desarrollar sus habilidades e incrementar su potencial profesional.

Según Patricio y Amaro (2024) es fundamental determinar la responsabilidad de cada uno de los departamentos y los requisitos que deben tener los empleados para evitar la inestabilidad organizativa por la rotación de personal por la descontextualización de funciones y el perfil profesional.

En este aspecto, las competencias profesionales es un aspecto significativo. De acuerdo con Marín et al. (2003) cada organización es única, muestra características, valores y metas distintas. Esto puede traer consigo actividades muy particulares por lo cual se requieren cualidades y comportamientos propios del personal involucrado en el contexto profesional.

Esto nos lleva abordar la implementación de las técnicas de selección en el departamento de recursos humanos de una organización. El personal seleccionado debe ser el adecuado para cubrir las vacantes conforme a su perfil profesional. Según Ross y Litardo (2022) es importante considerar las entrevistas de trabajo acompañadas de pruebas psicológicas y simulaciones del cargo a ostentar, que permita comparar las competencias profesionales del participante, las exigencias del cargo y las cualidades personales.

Previo a las entrevistas y pruebas psicológicas, la empresa debe de considerar la descripción de puestos. Esto con el fin de postular las vacantes con las habilidades y características realmente necesarias. Los posibles candidatos verifican a través del curriculum vitae su experiencia profesional, conocimientos, habilidades, así como las fortalezas personales, y de esta forma anticipar el filtro de selección.

Paralelamente, otro aspecto considerable es el marco legal. En base a la ley federal del trabajo (2026), dentro de cualquier organización se deben de regular las condiciones de trabajo, para garantizar de forma pacífica y ordenada los intereses del trabajador como de la misma organización. Dentro de esta ley; el artículo 25 fracción III, menciona que la organización debe de presentar por escrito al trabajador la descripción del rol o servicio que deberá realizar. También en esta línea el artículo 134, fracción IV describe la obligación del trabajador como prestador de servicio: el lugar, tiempo, forma y complejidad en que el trabajador realizara su labor.

Además, Shujahat, Wang, Ali, Zhu y Skerlavaj (2025) describen los conceptos a considerar como la complejidad laboral; descrita como forma y grado de dificultad. La interdependencia; que representa cómo fluyen las actividades laborales y por último la autonomía; que marca el grado de discreción en los movimientos relacionados con la organización.

Por las situaciones antes descritas, nace la necesidad de establecer y aplicar eficientemente las técnicas de análisis de puestos. Considerar aspectos conductuales, profesionales y legales ya que integran la estructura de la organización y el trabajador. Se puede hacer uso de diversas herramientas e instrumentos para el análisis de personal.

De manera que Fernández-Ríos (1995) propone los puntos que debe presentar un instrumento de descripción de puestos con el fin de seleccionar al personal especializado.

Los puntos que integran dicho instrumento son el encabezado, la identificación de la actividad, la descripción detallada de la actividad a realizar y la especificación de puesto.

Entonces, dentro de esta descripción del puesto; la especificación plantea los requerimientos que incluyen la formación del participante, experiencia, funciones a desempeñar, los idiomas que maneja, las competencias profesionales, personales y adicionales que el titular del puesto debe ostentar. En este aspecto se incluye la escolaridad, conocimientos, requisitos legales, relaciones internas y externas con otros puestos.

En las competencias personales y adicionales se encuentran los valores, habilidades mentales y de personalidad. Los requerimientos físicos y las condiciones de seguridad e higiene que promueve el trabajo a realizar, así como el estado civil, sexo y edad. Estas necesidades nos conducen hasta el personal encargado de realizar el diseño y descripción de puestos, el cuál debe establecer su nivel jerárquico, la fecha en que se realizó el diseño, para verificar si está vigente con los objetivos iniciales o es necesario realizar una nueva actualización (Ferrin-Schettini, 2019).

Finalmente, al realizar la selección de personal; el desempeño laboral estará delimitado también por el entorno y condiciones de trabajo. Si estos no son los adecuados, el desempeño laboral del trabajador, puede verse alterado negativamente y no generar los resultados esperados (Raudales-García, Andino-González, Acosta-Tzin, Aguilar Hernández y Sarmiento - Matute 2023).

METODOLOGÍA

Por consiguiente, en relación a los conceptos presentados por Sampieri (2014) esta investigación presenta un enfoque cualitativo ya que el principal objetivo es describir una situación determinada para conocer el comportamiento exacto de ciertas actividades laborales, procesos y personas.

En relación al diseño de la investigación se establece no experimental ya que Zúñiga et al. (2023) menciona que al realizar un análisis de contenido de este tipo; no se requiere establecer variables de causa y efecto. Sin embargo, si requiere el análisis detallado y sistemático de documentos con el propósito de identificar tendencias.

Finalmente, el alcance de este trabajo de investigación es descriptivo transversal ya que busca ampliar el conocimiento teórico, especificando las características más relevantes de las técnicas de análisis de puesto en un momento único para darle sentido a la situación.

Para empezar, Van de Glind et al. (2024) señala que hay indicios del uso creciente de métodos más simples en la evaluación de puestos. Sin embargo, este tema no ha sido investigado en los últimos años. Por ello, aún no se tiene claridad sobre si estos métodos siguen utilizándose ni sobre la forma en que han evolucionado con el tiempo.

En este contexto, surge la inquietud de ampliar el conocimiento sobre la elección y aplicación eficiente de las nuevas técnicas de análisis de puestos. Ya que, a lo largo del tiempo, diversos autores sostienen que las prácticas de evaluación de puestos están influenciadas por transformaciones sociales, por lo que deben revisarse periódicamente para asegurar que los criterios o factores en los que se fundamentan continúen siendo coherentes con las normas y valores vigentes.

Los métodos modernos de análisis de puesto y evaluación del desempeño para recopilar información sobre las actividades laborales han tenido gran repercusión en el campo laboral.

A inicio del siglo XX se empezó a insertar en el ámbito laboral las competencias profesionales como una necesidad de mejorar la productividad y competitividad, en la que el concepto de competencia se define como una característica personal que ha demostrado tener una relación con el desempeño laboral sobresaliente en un cargo, rol o perfil determinado en una organización particular (Sandoval & Javier, 2024).

En relación al Modelo de Iceberg para Perfiles por Competencias, Lora-Guzmán et al. (2020) plantea definir y describir las habilidades, así como los grados o niveles de competencias en cada puesto de trabajo. También incluye la evaluación continua del desempeño del personal, el cual debe asociarse con las competencias publicadas en el sistema.

De Salamanca et al. (2016) también refuerza el modelo iceberg en su trabajo de investigación sobre la gestión del talento humano por competencias para el desarrollo de capacidades dinámicas. En el cual describe que las competencias se dividen en dos grupos, las que son sencillas de localizar como las destrezas, habilidades y conocimientos. En el otro grupo se encuentran las difíciles de identificar como las actitudes y valores del trabajador.

En este punto podemos afirmar que la competencia es una característica del individuo que está relacionada a la efectividad de su desempeño. Las competencias son comportamientos observables básicamente los cuales deben de ser identificados en la realidad del trabajo diario. En el caso de las evaluaciones de personal, dichas competencias representan la unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para los objetivos de una empresa.

Por consecuencia; no se puede dejar de lado los modelos tradicionales de análisis de puestos para obtener información cualitativa-descriptiva del personal.

De acuerdo Del Carmen González-Vega, A. M., Sánchez, R. M., Salazar, A. L., & Salazar, G. L. L. (2022) la entrevista es un método básico de preguntas hacia el trabajador, sobre las funciones dentro del puesto que desarrolla. Se indaga sobre los métodos que ocupa, las herramientas utilizadas en diferentes circunstancias, así como también la forma en que resuelve los diferentes problemas que pudieran presentarse. Se registra la interpretación de un contexto natural, cultural, social y laboral. Lo que lleva al entrevistado a definir su propio estilo de trabajo para definir un perfil adecuado para la empresa.

Acerca de este tema, también es utilizado el método de análisis funcional del puesto de trabajo; donde Mendoza, S. E. B., Zúñiga, R. A., Reséndiz, K. B., Santamaría, G. M. W., & Reyes, M. S. (2025) documentan como una herramienta para establecer los parámetros de las competencias de forma concreta, ya que desde un enfoque ordenado describe los perfiles de cada puesto basados en las competencias laborales. Este método de análisis permite evaluar tanto a la persona como las funciones del puesto a desarrollar. Se identifican directamente las habilidades, destrezas y limitaciones del participante, así como posibles limitantes técnicas del puesto.

Este análisis permite a las empresas establecer desde el inicio los anuncios de vacantes con las características reales que se necesitan para poder cubrir cada rol en un puesto.

En otro enfoque sugerido para el análisis de puestos se tiene el de evaluación 360°. El cual consiste en evaluar el desempeño del trabajador desde diferentes perspectivas. El trabajador recibe retroalimentación del supervisor directo, compañeros de área, subordinados, clientes y su autoevaluación. Esta evaluación del desempeño sirve para generar desarrollo y crecimiento de las personas (Rodríguez-Partidas, 2017).

Así pues, este método permite una evaluación justa, en la que se determinan las áreas de oportunidad que se deben mejorar, midiendo de forma objetiva y periódica el rendimiento laboral del trabajador, comparando los resultados obtenidos con los objetivos y responsabilidades establecidos en su puesto.

Podemos decir que la evaluación 360° a futuro establece mejoras de desempeño en todos los niveles de la organización. Ya que, al mejorar el rendimiento a nivel individual, se eleva el rendimiento de los equipos de trabajo y por consecuencia los objetivos estratégicos de la organización.

Finalmente, este método también es importante para la toma de decisiones sobre los salarios. Se considera la relevancia del puesto, las necesidades y personas clave en relación a sus responsabilidades dentro de la estructura organizacional. Esto también ayuda a ubicar a colaboradores con alto potencial y desempeño (Figueroa et al., 2021).

En cuanto al método de incidentes críticos, Finnestrand, H., Vie, O. E., & Boak, G. (2023) describen esta herramienta como cualitativa para identificar en el análisis de puestos, las acciones adecuadas o inadecuadas al realizar un trabajo o una función. Esta herramienta recupera descripciones conductuales o funcionales sobre eventos ocurridos o por incurrir dentro de las actividades laborales. Es decir; se centra en la actuación del personal frente a ciertos incidentes, pasando a ser protocolos claves en su futuro desenvolvimiento y de su sociabilización con el trabajo. Este método también se utiliza en la capacitación de los trabajadores mostrándoles situaciones extraordinarias laborales sobre las que no tienen control, así como también comportamientos que no entran dentro de los parámetros de su función diaria, con el fin de prepararlos ante situaciones imprevistas y de esta manera establecer lo que se espera de ellos en la organización.

Además, es necesario resaltar la incorporación de las nuevas tecnologías, las cuales complementan al proceso de análisis de puestos para seleccionar y evaluar a la persona idónea al cargo; implementando realidad virtual y entornos simulados. En este aspecto el proceso de reclutamiento y selección en enfoque 5.0 consiste en el uso de las herramientas digitales como la inteligencia artificial (IA) y la base de datos para seleccionar las habilidades y competencias requeridas según el puesto (Jiménez et al., 2025).

Dicho proceso de reclutamiento y selección asegura que los candidatos tengan el perfil adecuado, integrando analíticamente valores y competencias laborales para cada puesto. Según Martínez & Ortiz (2025), este enfoque promueve entornos laborales más equitativos,

resilientes, productivos y consolidando la tecnología como herramienta al servicio de las instituciones.

Acerca del uso de las nuevas tecnologías Del C Velásquez Martínez (2025) afirma que el software de seguimiento de candidatos Applicant Tracking System (ATS) es un sistema de gestión de recursos humanos que organiza y brinda la automatización inteligente en el proceso de contratación. Es una herramienta de la era digital cuya función principal es detectar fragmentos clave en los currículos donde se indiquen las habilidades y así agilizar la labor de los reclutadores.

Estos softwares permiten canalizar la información, publicar ofertas de empleo, organizar entrevistas de trabajo, filtrar información relevante y clasificar grandes volúmenes de perfiles profesionales para la identificación del candidato ideal. Sin embargo, es necesario mencionar que este software actúa como asistente y no sustituye el juicio crítico del reclutador o supervisor. Es necesario detectar las habilidades blandas del personal, como aspectos culturales, la experiencia laboral y comunicación asertiva acompañando el ATS de otros métodos de análisis de puestos para no excluir el factor humano en la decisión final.

RESULTADOS

Por tanto, retomando a Robertson (2024) el diseño de puestos define los elementos del cargo, se establecen las competencias que debe de tener el personal que labora en los diferentes departamentos y su ubicación dentro del conjunto de la estructura organizacional. Por tanto, implica estructurar los cargos de manera que se logre mayor eficiencia en la organización y favorezca la satisfacción de los trabajadores.

Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2026) los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) ofrece datos mensuales de la población económicamente activa (PEA) así como la informalidad laboral, la subocupación y la

desocupación. En el mes de marzo del año 2026 se muestra el comportamiento del mercado laboral en México:

Tabla 1

Indicadores de ocupación y empleo

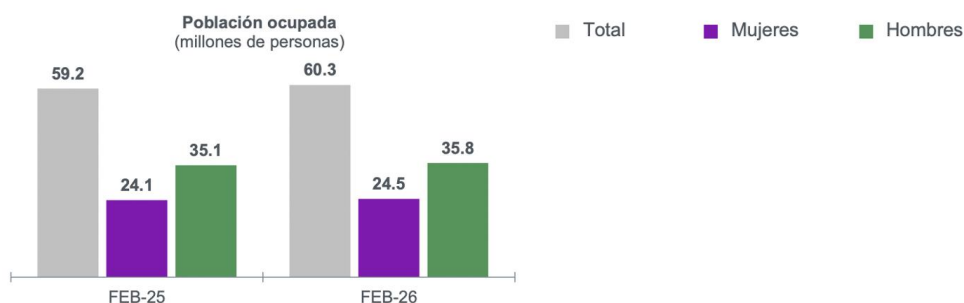
Población económicamente activa	Tasa de participación económica	Tasa de desocupación	Tasa de subocupación	Tasa de informalidad laboral
febrero	febrero	febrero	febrero	febrero
61.9 millones	59.0 %	2.6 %	7.0 %	54.8 %

En febrero de 2026 la población económicamente activa fue de 61.9 millones de personas considerando una de edad de 15 años y más. Esto representa una tasa de participación económica del 59%. Por otro lado, la población desocupada fue de un total de 1.6 millones de personas, lo que equivale un 2.6 % de la tasa de desocupación. Mientras que la subocupación; es la población que trabaja tiempos cortos, buscando aumentar su jornada laboral consiguiendo un empleo adicional, se sitúa en un 7%. Finalmente, la tasa de informalidad laboral, indica 54.8 % señalando esas labores que se realizan sin seguridad social, prestaciones y contratos formales.

En relación a la Secretaría General del Consejo Nacional de Población (CONAPO, 2026) la población ocupada en el año 2026 en México durante el primer semestre es de 134.4 millones de habitantes, mientras que en el 2025 se reportaron 133.4 millones de habitantes, en la cual se expresa gráficamente este resultado:

Figura 1

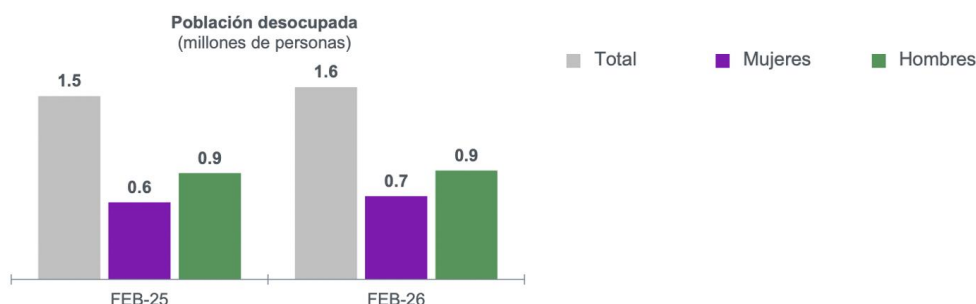
Población ocupada por ENOE.



Para el año 2026 comparado con el año 2025, se observa un aumento de la población ocupada; es decir económicamente activa, con un alcance de 60.3 millones de personas. La ocupación de mujeres fue de 24.5 millones y la de hombres, de 35.8 millones. Lo anterior no es evidencia de que la población se encuentre laborando en actividades relacionadas con su perfil profesional. Sin embargo, la empleabilidad permite al trabajador acceder a mayores oportunidades laborales.

Figura 2

Población desocupada por ENOE.

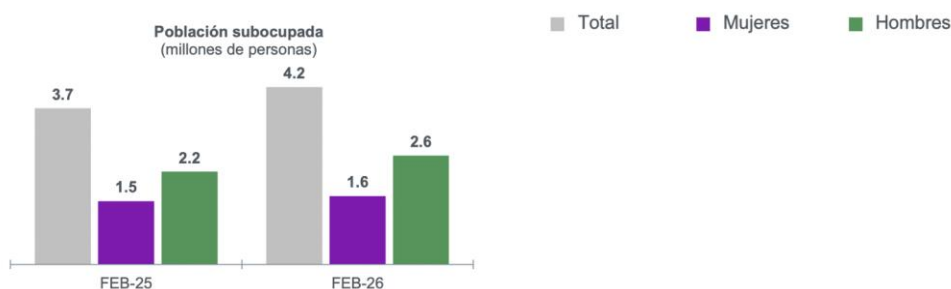


Por su parte la población desocupada para el año 2026, que no cuentan con un empleo es de 1.6 millones de personas. Se observa un aumento en comparación del año 2025.

Lo anterior puede derivarse a que las instituciones, requieren ahorrar recursos económicos contratando menos personal. En algunos casos, la falta de especificación de los requisitos dentro del análisis de puestos puede provocar la contratación de personal con el perfil inadecuado.

Figura 3

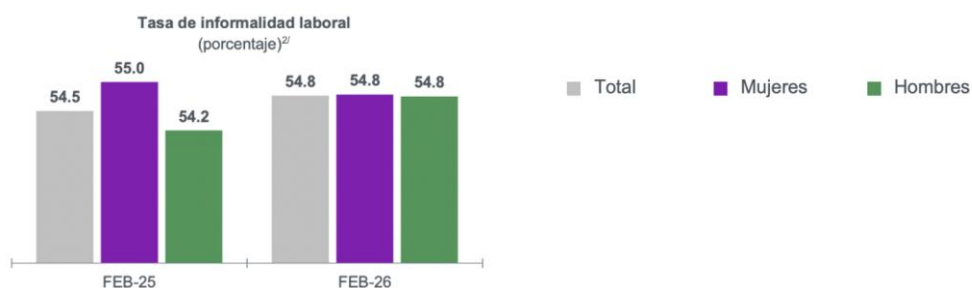
Población subocupada por ENOE.



La población subocupada en México en el año 2026 se posiciona en 4.2 millones de personas. Un aumento en comparativa con el año 2025. Esto es un tema preocupante ya que refleja inestabilidad financiera de la fuerza laboral que, estando empleada; trabaja menos cantidad de horas de la que requiere y buscan mejores oportunidades laborales al contar con disponibilidad de tiempo. El implementar correctamente un análisis de puestos permitirá realizar una mejor asignación del personal en los puestos de la organización con jornadas laborales completas, ubicando al personal en contexto con su perfil profesional. Esto evitara la falta de profesionalización, rotación laboral y subocupación.

Figura 4

Tasa de informalidad laboral.



En cuanto a la población ocupada en la categoría de informalidad laboral, se muestra un ligero aumento en el año 2026 con 54.8 % sobre el año 2025. Este porcentaje se refiere a las personas que se encuentran en desventaja económica para las organizaciones que trabajan. Debido a que, a pesar de estar contratadas, no se reconoce su fuente de trabajo ante la ley fiscal. En algunos ejemplos por mencionar se encuentran las personas que trabajan en pequeñas empresas o negocios los cuales no están registrados, también; las actividades que se realizan sin seguridad social, créditos de vivienda y protección laboral.

Retomando la ley federal del trabajo en México, la cual protege los derechos de los trabajadores en general, independientemente de su ocupación; es necesario proveer un salario digno, regular las condiciones de trabajo, la seguridad social y un contrato escrito donde se establezcan las responsabilidades del trabajador y las obligaciones fiscales del patrón.

La informalidad laboral implica la falta de acuerdos y contratos formales, pero es necesario regular estas condiciones para el trabajador y establecer un análisis de puestos para definir las funciones, responsabilidades y habilidades que exige la ley federal de trabajo el artículo 25, fracción III. En el cual se especifica que se deben de explicar con precisión los servicios a prestar, convirtiendo la descripción de un puesto en un contrato formal necesario para el reclutamiento, capacitación y aspecto salarial.

DISCUSIÓN

En base a la estadística anterior, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) ofrece un panorama amplio del mercado laboral en México, mostrando cuántas personas trabajan y en qué condiciones lo hacen; qué niveles de desempleo existen y cómo se distribuyen las actividades económicas. Esta información refleja la realidad en la que operan las organizaciones y, por lo tanto; influye directamente en la forma en que las empresas diseñan y estructuran sus puestos de trabajo.

Como se ha mencionado a lo largo de esta investigación, el análisis de puestos es un proceso que busca definir las tareas, responsabilidades, habilidades y condiciones necesarias para desempeñar un empleo dentro de una organización. Para que este análisis sea efectivo, necesita basarse en el contexto real del mercado laboral.

La relación entre el análisis de puestos en recursos humanos y la información proveniente de la ENOE es directa, porque ambas se enfocan en entender el trabajo, pero en diferentes niveles. Mientras que el análisis de puestos lo hace a nivel organizacional como una empresa, la otra lo hace a nivel macroorganizacional con el mercado laboral nacional.

Cabe mencionar que la ENOE analiza variables como la ocupación, desempleo, subocupación, y la informalidad. Estas mismas variables están relacionadas con lo que el análisis de puestos por que busca definir las funciones del puesto, condiciones laborales, tipo de contratación, nivel de productividad. Dicha información estadística permite adaptar los puestos a las condiciones actuales de empleo, como la disponibilidad de mano de obra, los niveles de informalidad o las características de la población trabajadora. Esto facilita que las organizaciones establezcan perfiles adecuados, asignen funciones de manera eficiente y mejoren la toma de decisiones en temas como contratación, capacitación y remuneración.

Balshy y Ismael (2021) destacan que el análisis de puestos se orienta a valorar la calidad o la importancia relativa de un puesto frente a otros dentro de la organización. A través

de este proceso, es posible identificar las funciones y responsabilidades propias del cargo, así como las condiciones y expectativas que deben cumplir quienes lo desempeñan.

Finalmente, Singh (2008) señala que, aunque ha existido cierto debate en torno al análisis de puestos de trabajo en las organizaciones, actualmente en un contexto social caracterizado por cambios profundos en los negocios y en la organización del trabajo, resulta una herramienta importante para la toma de decisiones ya que influye en los roles laborales y en las competencias laborales solicitadas a los trabajadores; sin embargo, existe aún falta de aplicación en esta relación.

CONCLUSIONES

En definitiva; desde los inicios de las organizaciones, el papel que juega cada empleado en su puesto es muy importante, por lo que se han desarrollado diversos métodos de análisis de puestos como se ha plasmado en esta investigación. Desde el enfoque tradicional que en un tiempo proporciono certidumbres a las empresas por que se fundamentaba en la idea de que las personas, los cargos y las situaciones permanecían estables a lo largo del tiempo. Sin embargo, en la actualidad las tecnologías de la información y comunicación (TIC), así como el factor socioeconómico del país, han provocado una revolución de cambio en esta idea.

Hoy en día, es necesario incluir las competencias profesionales en el personal, así como aspectos sociales, emocionales y la comunicación asertiva. Toda esta integración de saberes determinase, si la persona es apta para desenvolverse en su entorno laboral bajo las características del puesto requeridas en la organización.

Es por ello, que el diseño de puestos; tiene como propósito transformar y enriquecer las funciones laborales para atraer y aprovechar el talento de los empleados, al tiempo que se busca elevar tanto su desempeño permanente en la organización.

Retomando a Del Carmen de la Calle-Durán et al. (2020) en su trabajo de análisis de la gestión del talento en función de sus dimensiones y procesos, propone que los puestos en los centros de trabajo, se clasifiquen mediante una serie de competencias y conocimientos. En este punto, comparte una gestión estratégica de los recursos humanos con apoyo de las TIC como lo son los softwares específicos donde se identifiquen las necesidades del personal y se establezcan planes para su actualización y de esta manera buscar un avance en la línea de sucesión interna, desarrollar al máximo su perfil profesional. Esta gestión generará vacantes específicas y pertinentes en la organización.

Considerando, la Jerarquía de las Necesidades de Maslow, propuesta por Abraham Maslow en 1943 donde establece que la motivación laboral y el estilo de gestión dentro de la administración impactan directamente en el desempeño y la satisfacción de los colaboradores para lograr mejores resultados de trabajo. Por tanto, el personal que muestre mayores habilidades y destrezas; dependiendo su puesto de trabajo, merezca ser remunerado diferente al resto de sus compañeros, existiendo planes diferenciados de supervisión, contratación y compensación.

Por otra parte, las organizaciones en los métodos modernos de análisis de puesto cada vez más apuntan al uso de las TIC, tal como lo expone Cedillo et al. (2021) al indicar que estas, cambian la naturaleza del trabajo en la organización. Se reconfiguran las prácticas laborales considerando el trabajo digital como una herramienta de apoyo para optimizar tiempo digitalizando las tareas y rutinas que pudiesen parecer exhaustivas. Así mismo, benefician la expansión, la globalización, rentabilidad y una mayor valoración económica de la organización.

Finalmente, en base a los resultados descritos en este trabajo de investigación, concluimos que para realizar eficazmente un análisis de puesto, se deben de combinar las técnicas de evaluación para detectar las competencias laborales así como las habilidades cualitativas del personal. Es importante la observación de supervisores capacitados en

escenarios simulados lo que permite una mayor proyección para determinar el valor jerárquico de los puestos y de esta forma establecer los salarios máximos y mínimos correspondientes a la ley. En resumen, las nuevas necesidades de los contextos sociales, exigen una actualización tecnológica en la forma de realizar una planeación, organización, dirección y control del desempeño laboral del empleado. Sin embargo, bajo cualquier método de análisis de puestos se debe de incluir el desarrollo de competencias laborales, sociales, intelectuales así como el liderazgo, manejo de emociones, autoeficiencia, y promoción constante del personal. (Mendoza et al., 2025).

Declaración de conflicto de interés

Se declara que los autores que elaboran este trabajo de investigación no presentan conflicto de interés de tipo personal, profesional y económico. Este artículo científico se realiza equitativamente por decisión propia en común acuerdo.

Declaración de contribución a la autoría

Laura Edith Gómez Perales contribuye a la redacción, revisión y edición del artículo. Realizó la preparación de los datos obtenidos durante la investigación así como la revisión crítica del tema para posteriormente elaborar la integración de contenido en la redacción en base a los elementos solicitados por la revista. Por otro lado, colaboró en la estructuración de la metodología bajo el enfoque cualitativo y descriptivo de la investigación.

Carlos Alberto Choy Solís colaboró en la curación de datos mediante la eliminación de todo aquel material que no fue relevante para la investigación. Realizó la validación de datos recibidos con el sentido de la investigación; esto con el fin de estructurar la información que presenta el artículo científico para cumplir con los objetivos de investigación. Finalmente administro los recursos materiales y financieros que aportó equitativamente cada participante.

Tomas Alejandro Rodarte González colaboró en la conceptualización de las ideas principales para la estructuración de los métodos de análisis de puestos. Así mismo realizó el análisis formal de la problemática de las condiciones actuales de empleo en México. Por otro lado, superviso la estadística proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) para la fundamentación de la metodología.

Martín Montes Hernández realizó el análisis formal de la información integrada al formato del artículo científico. Valido las referencias bibliográficas así como las fuentes y sitios de consulta registrados. Finalmente superviso el enfoque y calidad en el desarrollo de toda la investigación, proporcionando a través de sus vivencias laborales, información valiosa para la conclusión de la redacción.

José Agustín Deantes Pérez superviso el software de la investigación, utilizando las herramientas digitales para brindarle el formato al borrador final de la investigación. Realizo la verificación bibliográfica de cada registro doi, el análisis de datos estadísticos presentados en las gráficas y la organización para estructurar la información recabada y realizar búsquedas rápidas de los resultados manteniendo la transparencia de la investigación

Declaración de uso de inteligencia artificial

Se establece que los autores de este trabajo de investigación no hicieron uso de la inteligencia artificial. El desarrollo del artículo científico es de carácter intelectual, propio y original. Esta publicación no ha sido plagiada de ningún espacio y herramienta virtual.

BIBLIOGRAFIA

Balshy, S. A. E. M. E., & Ismael, M. (2021). Job evaluation as a mechanism for achieving the fairness of a wage structure in the administrative system: Theoretical perspectives. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*, 5(1), 3–19. <https://doi.org/10.1108/jhass-02-2021-0038>

- Cedillo, E. R., Trujillo, R. A. (2021). El trabajo digital como transición hacia los nuevos entornos laborales. *Denarius Revista de Economía y Administración*, 36, 141–168. <https://doi.org/10.24275/uam/izt/dcsh/denarius/v2022n43/ramirez>
- De Salamanca, C. U. E., Solano, G. V., Rodríguez, L. M., Cerpa, W. F., & Barranquilla, U. L. S. (2016). Gestión del talento humano por competencias para el desarrollo de capacidades dinámicas: Un acercamiento para el diseño de sistemas de gestión. *Ad-Gnosis*, 5(5), 13–35. <https://doi.org/10.21803/adgnosis.v5i5.200>
- Del Carmen de la Calle-Durán, M., García-Muiña, F. E., & Alonso-Osuna, A. (2020). Análisis de la gestión del talento en función de sus dimensiones y procesos: Un estudio de casos. *Cuadernos de Administración*, 33. <https://doi.org/10.11144/javeriana.cao33.agtfdp>
- Del Carmen González-Vega, A. M., Sánchez, R. M., Salazar, A. L., & Salazar, G. L. L. (2022). La entrevista cualitativa como técnica de investigación en el estudio de las organizaciones. *New Trends in Qualitative Research*, 14, e571. <https://doi.org/10.36367/ntqr.14.2022.e571>
- Del C. Velásquez Martínez, A. (2025). La brújula hacia el reclutamiento 5.0: Estrategias esenciales para RRHH. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(3), 9792–9809. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i3.18654
- Dessler, G. (2004). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano*. Pearson Education.
- Fernández-Ríos, M. (1995). *Análisis y descripción de puestos de trabajo*. Ediciones Díaz de Santos.
- Ferrín-Schettini, H. M. (2019). Análisis del modelo de diseño de puesto empresarial. *Revista Científica FIPCAEC*, 4(12), 3–15. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i12.60>

- Figuroa, C. O. S., Herrera, L. O. R., & Martínez Puga, J. de J. (2021). Evaluación 360°: Implementación en empresas pymes del sector restaurantero en el municipio de Manzanillo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 13540–13552. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1341
- Finnestrand, H., Vie, O. E., & Boak, G. (2023). Critical incident technique and action learning to enable organizational learning. *Action Learning Research and Practice*, 20(3), 221–238. <https://doi.org/10.1080/14767333.2023.2255839>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2026). *Boletín de indicador 201/26: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), indicadores de ocupación y empleo*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2026/iooe/IOE2026_03.pdf
- Jiménez, L. A. V., Martínez, C. R. V., & Jiménez, L. V. (2025). Estudio socioeducativo de la transformación del proceso del reclutamiento y selección: De los métodos tradicionales al enfoque 5.0. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 15(30). <https://doi.org/10.23913/ride.v15i30.2259>
- Ley Federal del Trabajo. (2026). Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. *Diario Oficial de la Federación*. <https://www.diputados.gob.mx>
- Lora-Guzmán, H. S., Castilla-Paternina, S., & Góez-Flórez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83–94. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Marín, S. P., Berrocal, F. B., & Gómez, P. S. (2003). Los perfiles de exigencias en la ocupación del profesional de recursos humanos. *Americana*, 12, 13–38. <http://americanae.aecid.es/americanae/es/registros/registro.do?tipoRegistro=MTD&dBib=473833>

- Martínez, A. V., & Ortiz, M. B. (2025). Liderazgo 5.0: Humanizando la era de la tecnología innovadora y transformadora. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(5), 6514–6529. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5.20013
- Mendoza, S. E. B., Zúñiga, R. A., Reséndiz, K. B., Santamaría, G. M. W., & Reyes, M. S. (2025). Análisis funcional y estructural de los puestos de trabajo en una entidad operadora de servicios de agua potable y alcantarillado en México. *Europub Journal of Social Sciences Research*, 6(1), e5737. <https://doi.org/10.54746/ejssrv6n1-001>
- Patricio, C. E. R., & Amaro, R. M. (2024). Manual de perfiles de puestos por competencias como estrategia para reducir la rotación del personal. *Revista Publicando*, 11(41), 12–24. <https://doi.org/10.51528/rp.vol11.id2402>
- Raudales-García, E. V., Andino-González, P., Acosta-Tzin, J. V., Aguilar-Hernández, P. A., & Sarmiento-Matute, R. E. (2023). Estudio bibliométrico de la producción científica sobre calidad de vida laboral en la base de datos Scopus. *Innovare*, 12(1), 45–51. <https://doi.org/10.5377/innovare.v12i1.15958>
- Robertson, K. (2024). Tell me about your job...: An experiential and relational job analysis exercise. *Management Teaching Review*, 11(1), 23–37. <https://doi.org/10.1177/23792981241258484>
- Rodríguez-Partidas, N. (2017). Método 360° feedback como instrumento de evaluación del talento humano. *Revista Científica FIPCAEC*, 2(4), 18–30. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v2i4.29>
- Ross, W. A. B., & Litardo, B. I. D. (2022). Selección de personal: Relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas. *Revista Publicando*, 9(34), 41–56. <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2324>
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

Sandoval, F., & Javier, S. G. J. (2024). Evolution of labor competencies: The need for digital transformation in the Venezuelan public administration.

Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14556155>

Secretaría General del Consejo Nacional de Población (CONAPO). (2026). *Proyecciones de la población de México y de las entidades federativas, 2020–2070*. <https://www.datos.gob.mx/dataset/proyecciones-de-poblacion/resource/7783e6e6-f1be-4b81-b59b-ebd039837104>

Shujahat, M., Wang, M., Ali, M., Zhu, Q., & Škerlavaj, M. (2025). The dual effects of job design on knowledge hiding: Expanding job demands–resources theory to employee rational-choice behavior. *The International Journal of Human Resource Management*, 36(2), 173–205. <https://doi.org/10.1080/09585192.2024.2442081>

Singh, P. (2008). Job analysis for a changing workplace. *Human Resource Management Review*, 18(2), 87–99. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2008.03.004>

Van de Glind, I., Mulder, R., Akkerman, A., Van der Biezen, M., Bootsma, J., Finnema, E., Van Voss, L. H., Mouter, N., Van Rooij, J., & Van de Ven, G. (2024). Mapping the literature on job evaluation: A scoping review. *Compensation & Benefits Review*, 57(1), 24–46. <https://doi.org/10.1177/08863687241279592>

Zúñiga, P. I. V., Cedeño, R. J. C., & Palacios, I. A. M. (2023). Metodología de la investigación científica: Guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723–9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658