



ENSAYO DE LA UNIDAD II

- **2.2 MÉTODOS DE ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS**
- **2.2.1 MÉTODO DE OBSERVACIÓN DIRECTA**
- **2.2.2 MÉTODO DEL CUESTIONARIO**
- **2.2.3 MÉTODO DE LA ENTREVISTA**
- **2.2.4 MÉTODOS MIXTOS**

JENIFER ALEJANDRA LOPEZ VICENTE
MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

INTRODUCCIÓN	2
DESARROLLO	3
·2.2 MÉTODOS DE ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS.....	3
·2.2.1 MÉTODO DE OBSERVACIÓN DIRECTA	3
·2.2.2 MÉTODO DEL CUESTIONARIO	4
·2.2.3 MÉTODO DE LA ENTREVISTA.....	4
·2.2.4 MÉTODOS MIXTOS.....	5
CONCLUSIÓN.....	5
BIBLIOGRAFIA.....	5

En la presente investigación se hablará de aspecto muy importantes en los puestos de trabajo dentro de una organización, tomaremos puntos demasiada relevancia dentro de este ensayo.

El método de la descripción y el análisis del puesto de trabajo están estrechamente relacionados en sus finalidades y en el proceso de obtención de datos, se diferencian entre sí: la descripción se orienta al contenido del puesto de trabajo (qué hace el ocupante, cuándo lo hace, cómo lo hace y por qué lo hace), en tanto que el análisis pretende estudiar y determinar los requisitos de calificación, las responsabilidades implícitas y las condiciones que el puesto de trabajo exige para ser desempeñado de manera adecuada. Este análisis es la base para evaluar y clasificar los puestos de trabajo, con el propósito de compararlos.

Dentro de este tema debemos de tomar en cuenta los siguientes puntos

Método de observación directa

Método del cuestionario

Método de la entrevista

Métodos mixtos

¿Para qué nos sirve el método de análisis y descripción de puestos?

Análisis y Descripción de Puestos es definir de una manera clara y sencilla las tareas que se van a realizar en un determinado puesto y los factores que son necesarios para llevarlas a cabo con éxito.

2.2 Métodos de análisis y descripción de puestos

El análisis de puestos es el procedimiento a través del cual se determinan los deberes y las posiciones y los tipos de personal, que deben ser contratadas para ocuparlas.

El estudio del análisis de puestos es la segunda fase a seguir para lograr entre otras cosas, un salario justo reflejado en un tabulador de sueldos y salarios equitativo.

El Análisis de Puestos puede emplearse para cubrir diversas necesidades, entre ellas:

- Reclutar a miembros potenciales.
- Establecer requisitos a satisfacer por los candidatos para ocupar un puesto.
- Seleccionar al mejor ocupante de un puesto.
- Detectar necesidades de capacitación y desarrollo.
- Establecer planes de carrera.
- Definir la remuneración de cada puesto en relación con los demás.
- Establecer las bases para evaluar el rendimiento o desempeño del ocupante del puesto.
- Eliminar duplicidades en el trabajo.
- Coordinar las tareas de los diversos puestos.
- Evitar riesgos de trabajo.
- Establecer sistemas de incentivos a la productividad.

2.2.1 Método de observación directa

Es uno de los métodos más utilizados, tanto por ser el más antiguo históricamente como por su eficiencia. Su aplicación resulta mucho más eficaz cuando se consideran estudios de micro movimientos, y de tiempos y métodos.

El análisis del puesto de trabajo se efectúa observando al ocupante del puesto de trabajo, de manera directa y dinámica, en pleno ejercicio de sus funciones, mientras el analista de puestos de trabajo anota los datos clave de su observación en la hoja de análisis de puestos de trabajo. Es más recomendable para aplicarlo a los trabajos que comprenden operaciones manuales o que sean sencillos y repetitivos.

Algunos puestos de trabajo rutinarios permiten la observación directa, pues el volumen de contenido manual puede verificarse con facilidad mediante la observación. Dado que no en todos los casos la observación responde todas las preguntas ni disipa todas las dudas, por lo general va acompañada de entrevista y análisis con el ocupante del puesto de trabajo o con el supervisor.

Entre cuales resaltan algunas características de relevancia muy importantes en el método de observación directa.

Características:

- El analista de cargos recolecta los datos acerca de un cargo mediante la observación de las actividades que realiza el ocupante de éste.
- La participación del analista de cargos en la recolección de la información es activa; la del ocupante es pasiva.

Ventajas:

- Veracidad de los datos obtenidos, debido a que se originan en una sola fuente (analista de cargos) y al hecho de que ésta sea ajena a los intereses de quien ejecuta el trabajo.
- No requiere que el ocupante de cargo deje de realizar sus labores.
- Método ideal para aplicarlo en cargos sencillos y repetitivos.
- Correspondencia adecuada entre los datos obtenidos y la fórmula básica del análisis de cargos (qué hace, cómo lo hace, y por qué lo hace).

Desventajas:

- Costo elevado por que el analista de cargos requiere invertir bastante tiempo para que el método sea completo.

2.2.2 Método del cuestionario

Para realizar el análisis, se solicita al personal que diligencie un cuestionario de análisis de puestos de trabajo y registre todas las indicaciones posibles acerca del puesto de trabajo, su contenido y sus características

El cuestionario es un método popular para reunir respuestas a preguntas simples. Los encuestados pueden vivir muy lejos, ya que el cuestionario puede enviárseles por correo y ellos pueden remitirlo de vuelta al investigador. Para poder hacer preguntas exactas, tenemos que tener una idea exacta de lo que queremos saber. Solemos tener hipótesis cuantitativas con variables aritméticas.

2.2.3 Método de la entrevista

Existen 3 tipos de entrevistas que pueden utilizar para obtener datos por el análisis de puestos:

Entrevistas individuales con cada empleado

Entrevistas colectivas con grupos de empleados que desempeñen en el mismo trabajo

Entrevistas con uno o más supervisores que tengan un del desarrollo conocimiento fondo del puesto que se está analizando.

La entrevista grupal se emplea cuando un gran número de personas realiza un trabajo similar o idéntico, de esta manera se obtienen rápidamente y a bajo costo datos sobre el puesto.

2.2.4 Métodos mixtos

los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio.

CONCLUSIÓN

Al momento de reclutar personal, el departamento de Recursos Humanos debe definir un perfil del puesto tomando en cuenta la descripción del mismo. Este perfil debería incluir información acerca de las áreas claves para la obtención de resultados, conexiones críticas dentro de la compañía, comportamientos, valores, formación y experiencia requeridos para el desempeño del trabajo.

Es necesario que el personal de Recursos Humanos conjuntamente con el gerente o supervisor del departamento donde existe la vacante, trabajen juntos para establecer un perfil consistente y establezcan qué tipo de persona es la que mejor desempeñaría el trabajo. Esto permite conocer los diferentes puntos de vista de todas las personas relacionadas con el mismo, y al momento de tomar la decisión puedan tener una visión más amplia y completa. El perfil del candidato va a proporcionar a los responsables de selección una visión clara de la persona que buscan antes de entrevistarlo.

La descripción y el análisis de puestos tienen que ver directamente con la productividad y competitividad de las empresas, ya que implican una relación directa con los recursos humanos que son la base para el desarrollo de cualquier organización.

Los puestos adecuadamente diseñados permiten a las empresas hacer una mejor selección del personal, aumentar la motivación de éstos y por ende, lograr los resultados esperados.

Bibliografía

Gary Dessler, "Administración de Personal", Sexta Edición 1996, Prentice-Hall Hispanoamericana, S. A.

<http://ing-administracion.blogspot.com/>