

Universidad del sureste

CUESTIONARIO

**ACTIVIDAD ANÁLISIS Y
DESCRIPCIÓN DE PUESTOS**

CAPITAL HUMANO

18/Mayo/2020

Gómez Espinosa Nadia Arely

3° Cuatrimestre

Medicina Veterinaria y Zootecnia

1.- ¿Cuáles son las nociones fundamentales en el concepto de puestos?

El puesto representa la idea y el conocimiento que dentro de una organización las tareas, atribuciones y funciones que realiza una persona, son previamente asignadas tomando en cuenta la función a desempeñar y su posición en el organigrama. Se basa en el modelo burocrático, que además de la jerarquía se caracteriza por la división de responsabilidad, especialización del trabajo y relaciones impersonales.

2.- Explique lo que es la descripción y análisis de puestos.

- Descripción de puestos: es un proceso que consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que lo forman y lo hacen distinto a todos los demás puestos que existen en la organización. Así mismo, su descripción es la relación de las responsabilidades o tareas del puesto (lo que hace el ocupante), la periodicidad de su realización (cuándo lo hace), los métodos que se emplean para el cumplimiento de esas responsabilidades o tareas (cómo lo hace) los objetivos (por qué lo hace). Es básicamente la enumeración por escrito de los principales aspectos significativos del puesto y las obligaciones y responsabilidades adquiridas.
- Análisis de puestos: Una vez hecha la descripción, sigue el análisis de puestos, en otras palabras, una vez identificado el contenido (aspectos intrínsecos), se analiza el puesto en relación con los aspectos intrínsecos, es decir, en la relación con los requisitos que el puesto impone a su ocupante. Aunque íntimamente relacionados en sus propósitos y los procesos de obtención de información, la descripción de puestos y el análisis de puestos son dos técnicas perfectamente distintas. Mientras la descripción se preocupa por el contenido de puesto, el análisis de puestos pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño.

3.- Explique la estructura del análisis de puestos.

1. Requisitos intelectuales: Comprenden las exigencias del puesto por lo que se refiere a los requisitos intelectuales que deben tener el ocupante para poder desempeñar adecuadamente el puesto. Entre los requisitos intelectuales están los siguientes factores de análisis:

- Escolaridad indispensable
- Experiencia indispensable
- Adaptabilidad del puesto
- Iniciativa requerida
- Aptitudes requeridas

2. Requisitos físicos: comprende la cantidad y continuidad de la energía y el esfuerzo físico e intelectual que se requieren y la fatiga que ocasionan. Consideran

también la complejidad física que debe tener el ocupante para el desempeño adecuado del puesto. Entre los requisitos intelectuales están los siguientes factores de análisis

- Esfuerzo físico requerido
- Concentración visual
- Destrezas o habilidades
- Complejidad física requerida³.

3. 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, de material, de las herramientas o equipo que utiliza, el patrimonio de la empresa, el dinero, los títulos o documentos, etc. Comprende por responsabilidades por:

- Supervisión del personal
- Material, herramientas o equipo
- Dinero, títulos o documentos
- Relaciones internas o externas.
- Información confidencial.

4. Condiciones de trabajo: comprenden las condiciones del ambiente y los alrededores en que se realiza el trabajo, lo hace desagradable, adverso o sujeto a riesgos, exige del ocupante una dura adaptación, a fin de conservar la productividad y el rendimiento en sus funciones. Evalúan el grado de adaptación de la persona al ambiente y el equipo de trabajo para facilitarle su desempeño. Comprende los factores de análisis siguientes:

- Ambiente de trabajo
- Riesgos de trabajo
 - a) Accidentes de trabajo
 - b) Enfermedades profesionales

4.- Explique las características principales del método de entrevista.

- La obtención de datos sobre el puesto se hace por medio de una entrevista, con preguntas y respuestas verbales entre el analista y el ocupante del puesto
- La participación es activa, tanto del analista como del ocupante del puesto en la obtención de los datos.

5.- Explique los posibles métodos mixtos.

Los métodos mixtos más utilizados son:

- Cuestionario y entrevista, ambos con el ocupante del puesto, este último llena el cuestionario y después es sometido a una entrevista rápida, con el cuestionario como referencia.
- Cuestionario con el ocupante y entrevista con el superior, para ampliar y aclarar los datos obtenidos.
- Cuestionario y entrevista, ambos con el superior.
- Observación directa con el ocupante y entrevista con el superior.
- Cuestionario y observación directa, ambos del mismo ocupante.
- Cuestionario con el superior y observación directa con el ocupante, entre otros.

6.- Explique las etapas en el análisis de puestos.

Es la etapa en la que se planea todo el trabajo para el análisis de puestos. Es una etapa de trabajo de escritorio y de laboratorio.

La planeación del análisis de puestos exige los siguientes pasos:

1. Determinar los puestos a describir, analizar e incluir en el programa de análisis
2. Elaborar el organigrama de puestos para ubicarlos
3. Elaborar el cronograma de trabajo
4. Elegir el o los métodos de análisis a emplear
5. Seleccionar los factores de análisis, lo cual se hace con base en dos criterios conjuntos: a.

Criterio de la generalidad: los factores de análisis debe estar presentes en la totalidad o por los menos en 75% de los puestos a estudiar, para que se puedan comparar las características ideales a los ocupantes

Criterio de la variedad o discriminación: los factores de análisis deben varias de acuerdo al puesto. Es decir no pueden ser constantes ni uniformes.

6. Dimensionar los factores de análisis

7. Graduar los factores de análisis

Etapas de preparación:

Es la etapa en la que se preparan las personas, los esquemas o los materiales de trabajo, a saber:

1. Reclutamiento, selección y capacitación de los analistas de puestos, que conformarán el equipo de trabajo.
2. Preparación del material de trabajo (formularios, impresos, materiales, etc)

3. Preparación del ambiente (aclarar a la dirección, gerencia, supervisores y a todo el personal involucrado en el programa de análisis de puestos).

4. Obtención de datos previos (nombres de los ocupantes de los puestos que van a analizar, relación de los equipos, herramientas, materiales, formularios, etc., utilizados por los ocupantes de los puestos) La etapa de preparación puede realizarse en forma simultánea a la etapa de preparación.

Etapa de preparación:

Es la etapa en la que se obtienen los datos respecto a los puestos que se van a analizar y en la que se redacta e análisis:

1. Obtención de los datos sobre los puestos mediante el(los) método(s) de análisis elegido(s) (con el ocupante del puesto o con el supervisor inmediato).

2. Selección de datos obtenidos

3. Redacción provisional del análisis hecha por el analista de puestos

4. Presentación de la redacción provisional al supervisor inmediato, para que la ratifique o la rectifique.

5. Redacción definitiva del análisis de puestos.

6. Presentación de la redacción definitiva del análisis de puestos, para la aprobación

7.- ¿Cuáles son los objetivos de la descripción y análisis de puestos?

Etapa de planeación:

Es la etapa en la que se planea todo el trabajo para el análisis de puestos. Es una etapa de trabajo de escritorio y de

laboratorio. La planeación del análisis de puestos exige los siguientes pasos:

1. Determinar los puestos a describir, analizar e incluir en el programa de análisis.

2. Elaborar el organigrama de puestos para ubicarlos

3. Elaborar el cronograma de trabajo

4. Elegir el o los métodos de análisis a emplear

5. Seleccionar los factores de análisis, lo cual se hace con base en dos criterios conjuntos:

a. Criterio de la generalidad: los factores de análisis deben estar presentes en la totalidad o por los menos en 75% de

los puestos a estudiar, para que se puedan comparar las características ideales a los ocupantes

| Descripción y análisis de puesto | |
|---|-----------------|
| Título: Médico Veterinario | División: local |
| Descripción Genérica: Médico Veterinario especializa en la medicina preventiva, así como en la intervención quirúrgica, especialmente para la esterilización y castración de animales | |
| <p>Descripción del puesto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atender a los clientes y sus mascotas • Preparar a los animales en caso de cirugía • Estar pendiente de los animales en hospitalización • Intervención quirúrgica • Medicina preventiva | |
| Análisis del puesto | |
| <p>Requisitos intelectuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 o más años de experiencia como veterinario • Título de Doctor en Medicina Veterinaria requerido • Conocimiento práctico de la radiografía digital • Dedicación al empleo a largo plazo con nuestra clínica • Personalidad amigable y servicial • Experiencia trabajando con aves preferiblemente • Disposición a participar en cursos de educación continua cada cinco años. | |
| <p>Requisitos físicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Movimiento constante de un lado al otro de la clínica, cargar a los animales he inmovilizarlos (teniendo en cuenta que algunos son de carácter agresivo, inquieto o nervioso) • Habilidad en cirugías rápidas y eficaces | |
| <p>Responsabilidades adquiridas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La vida de algunos animales en clínica y de los materiales de trabajo en momento de cirugías • Examinar y tratar a los animales por orden de llegada y con cita previa • Cultivar relaciones positivas con los clientes y sus animales a través de una comunicación regular y un excelente mantenimiento de registros. • Dar prioridad a las lesiones traumáticas y a las enfermedades graves para asegurar que todos los animales reciban atención sensible al momento. • Educar a los clientes sobre la importancia de las vacunas, los tratamientos contra gusanos del corazón, los tratamientos contra pulgas y garrapatas y otros aspectos de la atención preventiva. • • Realizar cirugías o ayudar en ellas • Formar a los nuevos asistentes veterinarios y otros miembros del personal de apoyo | |

Condiciones de trabajo:

- Ambientales: Olores de los animales tanto enfermos como saludables (sea excremento, vomito entro otros) además de un ruido constante.
- Seguridad: La situaciones a veces pueden llegar hacer peligrosas en casos de perros de gran tamaño y agresivos, también se puede sufrir daños menores como rasguños de gatos o picaduras de aves.