



Nombre de alumno: Alexa Gabriela Rodríguez Galindo

Nombre del profesor: Mireya del Carmen García

Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico

Materia: Submodulo I

Grado: 2

Grupo: A Recursos Humanos

Análisis y descripción de puesto

Necesidad legal

El art. 25 Frac. 3 Establece que deberá tenerse por escrito "El servicio o servicios que deberán prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible", el art. 47 Frac.

El art. 134 Frac. 4 Marca como obligación de los trabajadores "ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos"

El art. 134 Frac. 4 Marca como obligación de los trabajadores "ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos"

Métodos de análisis y descripción de puestos

Método de observación directa

El análisis del puesto se realiza con la observación directa y dinámica del ocupante en pleno ejercicio de sus funciones, mientras el analista de puestos anota en una "hoja de análisis de puestos" los puntos clave de sus observaciones

Es lo más adecuado para trabajadores que realizan operaciones manuales o de carácter sencillo y repetitivo. Los puestos rutinarios y repetitivos permiten el uso del método de observación directa debido a que el amplio contenido de tareas manuales se puede verificar fácilmente por medio de la observación visual.

Características y ventajas del método de observación directa

a) La obtención de datos sobre un puesto se hace mediante la observación visual de las actividades del ocupante del puesto, realizada por el analista especializado

Veracidad de los datos obtenidos, en virtud de la unidad de origen (el analista de puestos) y del hecho de que sea ajeno a los intereses de quien realiza el trabajo.

Método ideal para puestos sencillos y repetitivos

Mientras la participación que tiene el analista en la obtención de los datos es activa, la participación del ocupante es pasiva.

No requiere la paralización del ocupante del puesto.

Correspondencia adecuada entre los datos obtenidos y la fórmula básica del análisis de puestos (¿qué hace?, ¿cómo lo hace?, ¿para qué lo hace?)

Método del cuestionario

El análisis se efectúa al solicitar al personal (generalmente a los ocupantes del puesto por analizar o sus jefes o supervisores) que conteste un cuestionario para el análisis del puesto, que responda por escrito todas las indicaciones posibles sobre el puesto, su contenido y sus características.

Un requisito de este cuestionario es que se someta primero a uno de los ocupantes y a su supervisor para probar la pertinencia y adecuación de las preguntas, así como para eliminar los detalles innecesarios, las distorsiones, las lagunas o las dudas en las preguntas.

Características y ventajas del método del cuestionario

La obtención de datos sobre un puesto se realiza por medio del llenado de un cuestionario que realiza el ocupante del puesto o su superior para el análisis de puesto.

El cuestionario puede ser contestado, por los ocupantes del puesto o por sus jefes directos, de manera conjunta o secuencial, con ello se obtiene una visión más amplia del contenido y de sus características, además de contar con la participación de varios niveles.

Es el método más económico para el análisis de puestos.

Mientras la participación del analista de puestos en la obtención de los datos (llenado del cuestionario) es pasiva, la participación del ocupante (quien lo contesta) es activa.

Es el método más completo, el cuestionario puede ser distribuido a todos los ocupantes de los puestos, contestado por ellos y devuelto con relativa rapidez. Esto no ocurre con los demás métodos para el análisis de puestos.

Es el método ideal para analizar puestos de alto nivel, sin afectar el tiempo y las actividades de los ejecutivos.

Método de la entrevista

Si la entrevista está bien estructurada, se puede obtener información sobre todos los aspectos del puesto, sobre la naturaleza y la secuencia de las diversas tareas que lo componen y sobre los porqués y cuándo.

Garantiza una interacción directa entre analista y empleado, lo que permite la eliminación de dudas y sospechas, especialmente en el caso de empleados difíciles o reacios.

Características y ventajas del método de la 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

Obtención de los datos del puesto a través de las personas que mejor lo conocen.

Posibilidad de discutir y aclarar todas las dudas.

La participación es activa, tanto del analista como del ocupante del puesto en la obtención de los datos.

Es el método de mayor conveniencia y el que proporciona un mayor resultado en el análisis, debido a la obtención estandarizada y racional de los datos.

No tiene contraindicación: se puede aplicar a puestos de cualquier tipo o nivel.

Métodos mixtos

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 y entrevista, ambos con el superior.

Cuestionario y observación directa, ambos con el ocupante.

Cuestionario con el ocupante y entrevista con el superior, para ampliar y aclarar los datos obtenidos.

Observación directa con el ocupante y entrevista con el superior.

Cuestionario con el superior y observación directa con el ocupante, entre otros

Etapas del análisis de puesto

Etapas 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.

Etapas de preparación

La etapa de preparación es la siguiente etapa después de la etapa de planificación del proceso de trabajo. En esta etapa se reúnen a las personas y se preparan los esquemas y materiales de trabajo

Etapas de ejecución

La ejecución es la fase número 3 de las 5 fases de todo proyecto. Es fundamental que la empresa o equipo de trabajo encuentren la mejor manera de llevar a cabo esta fase para que el resultado del proyecto sea el esperado. Esto implica conocer en detalle qué tareas realizar, cuándo y cómo. Veamos más a continuación

Modelos análisis de puesto

Modelo tradicional

Énfasis en la tarea y en la tecnología

Concepto de Homo economicus

Modelo humanista

Énfasis en la persona y en el grupo social

Concepto de Homo social

Bibliografía

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/3beb14bb28bd8beea3522a47c7fcd861.pdf> (antología)

<https://sorprendemos.com/consultoresdocumentales/?p=347>