



Nombre de alumno: Francisco Javier Gómez Hernández

Nombre del profesor: Mireya del Carmen García

Nombre del trabajo: Cuadro Sinóptico

Materia: Submodulo I

Grado: BRH05EMC0120

Grupo: A

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTO

NECESIDAD LEGAL

Se entiende por necesidad legal de acuerdo a La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 25, fracción III, establece que deberá tenerse por escrito "el servicio o los servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible".

MÉTODOS DE ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

Los más utilizados son:

Cuestionario con el ocupante y entrevista con el superior para profundizar y aclarar los datos obtenidos. Cuestionario y entrevista, ambos con el superior. Observación directa con el ocupante del puesto de trabajo y entrevista con el superior.

MÉTODO DE OBSERVACIÓN DIRECTA

Es un método de recolección de datos que consiste básicamente en observar el objeto de estudio dentro de una situación particular. Todo esto se hace sin necesidad de intervenir o alterar el ambiente en el que se desenvuelve el objeto.

MÉTODO DEL CUESTIONARIO

Un cuestionario debe ir precedido de instrucciones claras sobre la manera de llenarlo. ... El analista debe acompañar al cuestionario una nota explicativa, la exposición de sus objetivos, de qué se hará con la información y los procedimientos que lo sucederán.

MÉTODO DE LA ENTREVISTA

La entrevista en la investigación cualitativa es una técnica para la recolección de información y datos, la cual es realizada a partir de una conversación cuyas orientaciones responden a propósitos concretos del estudio. La entrevista es una técnica muy utilizada para la recolección de datos cualitativos.

MÉTODOS MIXTOS

Los métodos mixtos (MM) combinan la perspectiva cuantitativa (cuanti) y cualitativa (cuali) en un mismo estudio, con el objetivo de darle profundidad al análisis cuando las preguntas de investigación son complejas.

ETAPAS DEL ANÁLISIS DE PUESTO

Observación Directa
Características
Ventajas

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTO

ETAPA DE PLANEACIÓN

Determinación de los cargos que van a describirse.

- Elaboración del organigrama de cargos y de la posición respectiva de los cargos en el organigrama.
- Elaboración del cronograma de trabajo.
- Selección de los factores de especificaciones que se utilizarán en el análisis.

ETAPA DE PREPARACIÓN

Reclutamiento, selección y entrenamiento de los analistas de cargos que conformarán el equipo de trabajo.

- Preparación del material de trabajo.
- Disposición del ambiente.
- Recolección previa de datos

ETAPA DE EJECUCIÓN

- Recolección de los datos sobre los cargos mediante el (los) método (s) de análisis elegido(s).

- Selección de los datos obtenidos.
- Redacción provisional del análisis, hecha por el analista de cargos.
- Presentación de la redacción provisional al supervisor inmediato, para que la rectifique o ratifique.

MODELOS ANÁLISIS DE PUESTO

Es definido como el procedimiento mediante el cual se determinan los deberes y las responsabilidades de las posiciones y los tipos de personas (en términos de capacidad y experiencia) que deben ser contratadas para ocuparlas.

MODELO TRADICIONAL

Concibe la enseñanza como un verdadero arte y al profesor/a como un artesano, donde su función es explicar claramente y exponer de manera progresiva sus conocimientos, enfocándose de manera central en el aprendizaje del alumno.

MODELO HUMANISTA

Hace énfasis en la naturaleza humana donde se afirma que "las personas son capaces de elegir", es decir no son afectadas o manipuladas por fuerzas instintivas.