

Métodos de Análisis y Descripción de puestos

Método de Observación Directa

Características

- Observación visual de las actividades del empleado
- La participación del observador es activa y del empleado pasiva.

Ventajas

- Veracidad de los datos.
- No requiere paralización de las funciones del puesto.
- Ideal para puestos sencillos.

Desventajas

- Costo elevado.
- Sin contacto directo y verbal con el empleado.
- Contraindicado para puestos que no sean sencillos y repetitivos.

Método del Cuestionario

Características

- Se obtiene la información por medio de un cuestionario que realiza el empleado o el superior.
- La participación del empleado (encuestado) es activa y del analista (encuestador) pasiva.

Ventajas

- Visión más amplia del contenido y sus características, se cuenta con la participación de varios niveles.
- Costo Económico y Rápido.
- Ideal para puestos de alto nivel.

Desventajas

- Exige planeación y ejecución cuidadosa.
- Tiende a ser distorsionado y superficial.
- Contraindicado para puestos de bajo nivel.

Método de la entrevista

Características

- Se obtiene la información por medio de una entrevista entre el analista y el empleado.
- La participación es activa del analista y el empleado.

Ventajas

- Obtención de datos de las personas con más experiencia.
- Posibilidad de aclarar dudas.
- Se puede aplicar a puestos de cualquier nivel.

Desventajas

- Si está mal dirigida crea reacciones negativas con el personal.
- Posibilidad de confusión.
- Posible pérdida de tiempo.
- Costo operacional alto.

Métodos Mixtos

Características

- Combinación de dos o más métodos de análisis.
- La participación es activa del analista y el empleado.
- Neutraliza las desventajas de los métodos.
- Maximiza las ventajas de los métodos.

Métodos más Utilizados

- Cuestionario y Entrevista
- Observación directa y Entrevista
- Cuestionario y Observación directa.