

**Nombre de alumnos:** JERRY ORTIZ DIAZ.

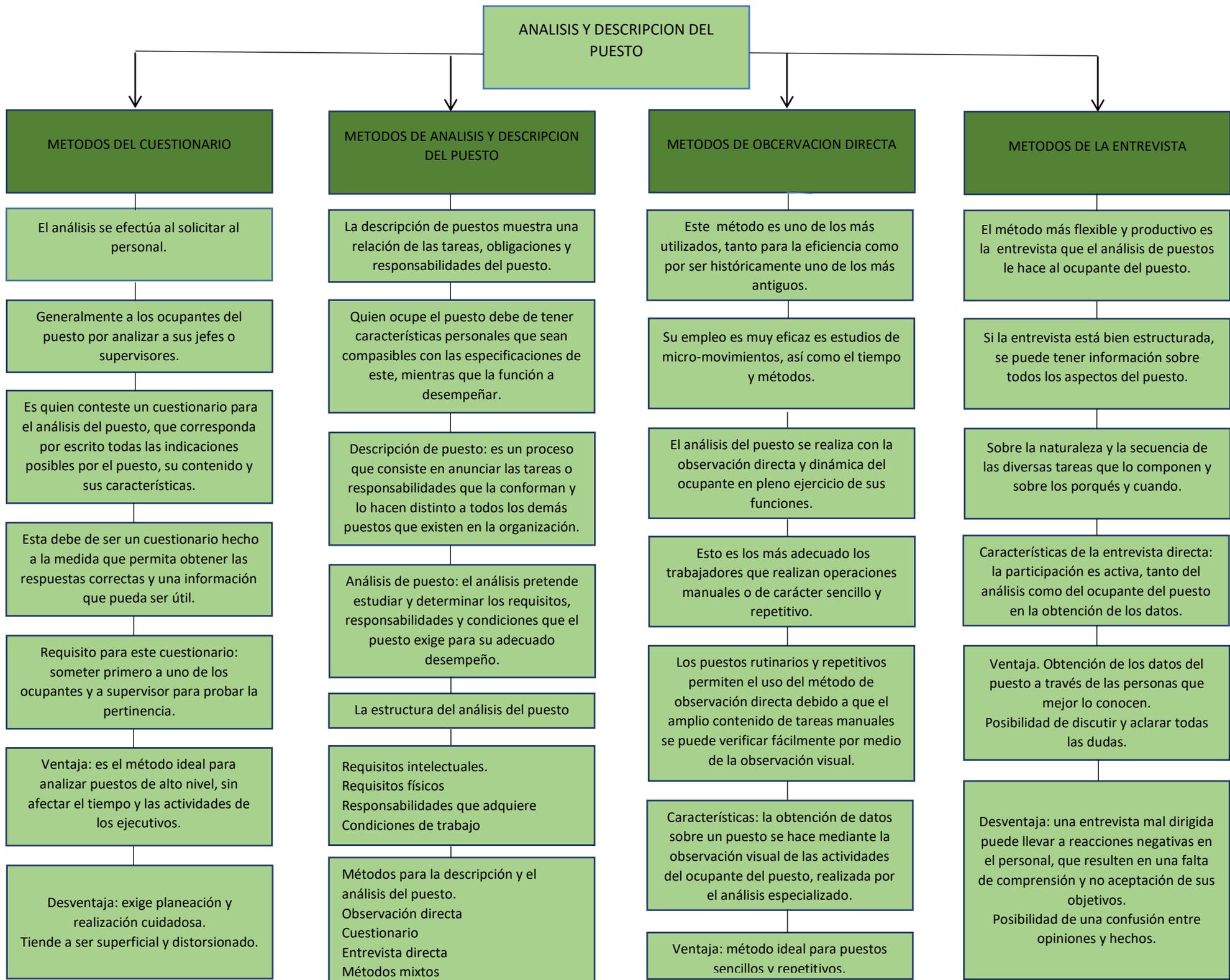
**Nombre del profesor:** BLANCA TRINIDAD ROBLERO MORALES.

**Nombre del trabajo:** MAPA CONCEPTUAL.

**Materia:** CAPITAL HUMANO.

**Grado:** 5 CUATRINESTRE.

**Grupo:** (A)



ANALISIS Y DESCRIPCION DEL PUESTO

METODOS DEL CUESTIONARIO

El análisis se efectúa al solicitar al personal.

Generalmente a los ocupantes del puesto por analizar a sus jefes o supervisores.

Es quien conteste un cuestionario para el análisis del puesto, que corresponda por escrito todas las indicaciones posibles por el puesto, su contenido y sus características.

Esta debe de ser un cuestionario hecho a la medida que permita obtener las respuestas correctas y una información que pueda ser útil.

Requisito para este cuestionario: someter primero a uno de los ocupantes y a supervisor para probar la pertinencia.

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

Desventaja: exige planeación y realización cuidadosa. Tiende a ser superficial y distorsionado.

METODOS DE ANALISIS Y DESCRIPCION DEL PUESTO

La descripción de puestos muestra una relación de las tareas, obligaciones y responsabilidades del puesto.

Quien ocupe el puesto debe de tener características personales que sean compatibles con las especificaciones de este, mientras que la función a desempeñar.

Descripción de puesto: es un proceso que consiste en anunciar las tareas o responsabilidades que la conforman y lo hacen distinto a todos los demás puestos que existen en la organización.

Análisis de puesto: el análisis pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño.

La estructura del análisis del puesto

Requisitos intelectuales.  
Requisitos físicos  
Responsabilidades que adquiere  
Condiciones de trabajo

Métodos para la descripción y el análisis del puesto.  
Observación directa  
Cuestionario  
Entrevista directa  
Métodos mixtos

METODOS DE OBCERVACION DIRECTA

Este método es uno de los más utilizados, tanto para la eficiencia como por ser históricamente uno de los más antiguos.

Su empleo es muy eficaz es estudios de micro-movimientos, así como el tiempo y métodos.

El análisis del puesto se realiza con la observación directa y dinámica del ocupante en pleno ejercicio de sus funciones.

Esto es los más adecuado los 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: la obtención de datos sobre un puesto se hace mediante la observación visual de las actividades del ocupante del puesto, realizada por el análisis especializado.

Ventaja: método ideal para puestos sencillos v repetitivos.

METODOS DE LA ENTREVISTA

El método más flexible y productivo es la entrevista que el análisis de puestos le hace al ocupante del puesto.

Si la entrevista está bien estructurada, se puede tener 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 cuando.

Características de la entrevista directa: la participación es activa, tanto del análisis como del ocupante del puesto en la obtención de los datos.

Ventaja. Obtención de los datos del puesto a través de las personas que mejor lo conocen. Posibilidad de discutir y aclarar todas las dudas.

Desventaja: una entrevista mal dirigida puede llevar a reacciones negativas en el personal, que resulten en una falta de comprensión y no aceptación de sus objetivos. Posibilidad de una confusión entre opiniones y hechos.