



NOMBRE DEL ALUMNO: Jorge Porras Jiménez

NOMBRE DEL PROFESOR: Reynaldo Francisco Manuel

NOMBRE DEL TEMA: Análisis y descripción de puestos

MATERIA: CAPITAL HUMANO

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: Medicina Veterinaria y Zootecnia

CUATRIMESTRE: III

3 °A

COMITAN DE DOMINGUEZ, CHIAPAS A 06 DE JUNIO DEL 2023



FUNDAMENTOS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



Métodos de análisis y descripción de puestos

La descripción de puestos muestra una relación de las tareas, obligaciones y responsabilidades del puesto, mientras que las especificaciones de puestos proporcionan los requisitos necesarios que debe tener el ocupante del puesto

Y por tanto, el análisis pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño.

Estructura del análisis de puestos

El análisis de puestos se concentra en cuatro tipos de requisitos que se aplican a cualquier tipo o nivel de puesto:

1. Requisitos intelectuales.
2. Requisitos físicos.
3. Responsabilidades que adquiere.
4. Condiciones de trabajo.

Método de observación directa

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

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

2. Ventajas del método de observación directa

- a) Veracidad de los datos obtenidos.
- b) No requiere la paralización del ocupante del puesto.
- c) Método ideal para puestos sencillos

3. Desventajas del método de observación directa

- a) Costo elevado
- b) La simple observación.
- c) Contraindicado para puestos que no sean sencillos



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.

1. Características del cuestionario

a) La obtención de datos sobre un puesto se realiza por medio del llenado de un cuestionario b) 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.

2. Ventajas del cuestionario

- a) El cuestionario puede ser contestado, por los ocupantes del puesto o por sus jefes directos.
- b) Es el método más económico para el análisis de puestos.
- c) Es el método más completo
- d) Es el método ideal para analizar puestos de alto nivel

3. Desventajas del cuestionario

- a) El cuestionario está contraindicado para puestos de bajo nivel.
- b) Exige planeación y realización cuidadosa.
- c) Tiende a ser superficial y distorsionado.

Método de la entrevista

1. Características de la entrevista directa

a) La obtención de datos sobre el puesto se hace por medio de una entrevista, con preguntas y respuestas b) La participación es activa.

2. Ventajas de la entrevista directa

- a) Obtención de los datos del puesto a través de las personas que mejor lo conocen.
- b) Posibilidad de discutir y aclarar todas las dudas.
- c) Es el método de mayor conveniencia

3. Desventajas de la entrevista directa

- a) Una entrevista mal dirigida puede llevar a reacciones negativas en el personal, que resultan en una falta de comprensión y no aceptación de sus objetivos.
- b) Posibilidad de una confusión entre opiniones y hechos.
- c) Pérdida de tiempo si el analista de puestos no se prepara bien para esa tarea.
- d) Costo operacional elevado



Métodos mixtos

Éstos son combinaciones eclécticas de dos o más métodos de análisis. Los métodos mixtos más utilizados son:

- a) Cuestionario y entrevista.
- b) Cuestionario con el ocupante y entrevista con el superior.
- c) Cuestionario y entrevista, ambos con el superior.
- d) Observación directa con el ocupante y entrevista con el superior.
- e) Cuestionario y observación directa, ambos con el ocupante.
- f) Cuestionario con el superior y observación directa con el ocupante.



Bibliografía:

Idalberto Chiavenato. Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones, Ed McGrall Hill. 2011.