



**Universidad del
sureste**

MÉTODOS PARA LA DESCRIPCIÓN Y EL ANÁLISIS DE PUESTOS"

**Medicina veterinaria y
zootecnia
3er cuatrimestre**

Capital humano

**Docente: María Jose Ramírez Reyes
Alumno: Yuliana Aremy Morales López**

5 Junio del 2023

STAFF

- La descripción y el análisis de puestos constituyen una responsabilidad de línea y una función de staff.
- A prestación de los servicios para la recolección y organización de la información es responsabilidad de la función de staff, representado por el analista de puestos, el analista de puestos puede ser un empleado especializado del staff, así como el jefe del departamento en el que se encuentra el puesto que va ser descrito y analizado e incluso el propio ocupante del puesto.

MÉTODOS MÁS UTILIZADOS PARA LA DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTOS:

1. Observación directa.
2. Cuestionario.
3. Entrevista directa.
4. Métodos mixtos.

MÉTODO DE OBSERVACIÓN DIRECTA

- Es uno de los métodos más utilizados, tanto por su eficiencia como por ser históricamente uno de los más antiguos
- 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 puesto los puntos clave de sus observaciones.
- Es lo más adecuado para trabajadores que realizan operaciones manuales o de carácter sencillo y repetitivo.

MÉTODOS PARA LA DESCRIPCIÓN Y EL ANÁLISIS DE PUESTO

VENTAJAS DEL METODO DE OBSERVACION DIRECTA

- Veracidad de los datos obtenidos, en virtud de la unidad de origen.
- No requiere la paralización del ocupante del puesto.
- Método ideal para puestos sencillos y repetitivos.

DESVENTAJAS

- Costo elevado.
- La simple observación, sin el contacto directo y verbal con el ocupante del puesto
- Contraindicado para puestos que no sean sencillos y repetitivos

CARACTERISTICAS DEL METODO DE OBSERVACION DIRECTA

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

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.

DESVENTAJAS DEL CUESTIONARIO

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

CARACTERÍSTICAS 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.
- 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.

MÉTODOS PARA LA DESCRIPCIÓN Y EL ANÁLISIS DE PUESTO

MÉTODO DE LA ENTREVISTA

El método más flexible y productivo es la entrevista que el analista de puestos le hace al ocupante del puesto. Si la entrevista está bien estructurada, se puede obtener información sobre todos los aspectos del puesto

VENTAJAS DEL CUESTIONARIO

- El cuestionario puede ser contestado, por los ocupantes del puesto o por sus jefes directos, de manera conjunta o secuencial.
- Es el método más económico para el análisis de puestos
- Es el método más completo
- Es el método ideal para analizar puestos de alto nivel

CARACTERÍSTICAS DE LA ENTREVISTA DIRECTA

- 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.
- La participación es activa.

MÉTODOS MIXTOS

Cada uno de los métodos de obtención de información para el análisis del puesto tiene ciertas características, ventajas y desventajas, para neutralizar las desventajas y sacar el mayor provecho posible de las ventajas, la opción es utilizar métodos mixtos.

MÉTODOS MIXTOS MÁS UTILIZADOS:

- Cuestionario y entrevista, ambos con el ocupante del puesto
- Cuestionario con el ocupante y entrevista con el superior
- Cuestionario y entrevista
- Observación directa
- Cuestionario y observación directa
- Cuestionario con el superior y observación directa con el ocupante

VENTAJAS DE LA ENTREVISTA DIRECTA

- Obtención de los datos del puesto a través de las personas que mejor lo conocen.
- Posibilidad de discutir y aclarar todas las dudas.
- Es el método de mayor conveniencia y el que proporciona un mayor resultado en el análisis
- No tiene contraindicación: se puede aplicar a puestos de cualquier tipo o nivel.

DESVENTAJAS

- Una entrevista mal dirigida puede llevar a reacciones negativas en el personal.
- Posibilidad de una confusión entre opiniones y hechos.
- Pérdida de tiempo si el analista de puestos no se prepara bien para esa tarea.
- Costo operacional elevado.

MÉTODOS PARA LA DESCRIPCIÓN Y EL ANÁLISIS DE PUESTO

EN LA ELECCIÓN DE UNA DE ESTAS COMBINACIONES SE DEBEN CONSIDERAR TANTO LAS PARTICULARIDADES DE LA EMPRESA COMO LOS OBJETIVOS DEL ANÁLISIS Y LA DESCRIPCIÓN DE PUESTOS, EL PERSONAL DISPONIBLE PARA LA TAREA, ENTRE OTROS

BIBLIOGRAFIA:
Antología de capital humano