

¿EN QUE CONSTITUYE?

en la responsabilidad de proporcionar información sobre el puesto es únicamente de línea, mientras que la prestación de los servicios para la recolección y organización de la información es responsabilidad de la función de staff.

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.

VENTAJAS

- veracidad de los datos obtenidos
- no requiere la paralización del ocupante del puesto
- método ideal para puestos sencillos y repetitivos

DESVENTAJAS

- costo elevado, se requiere un tiempo prolongado en el análisis de puestos
- la simple observación, sin el contacto directo y verbal con el ocupante del puesto
- contraindicado para puestos que sean sencillos y repetitivos

METODOS PARA LA DESCRIPCION Y EL ANALISIS DE PUESTOS

METODO DEL CUESTIONARIO

el análisis se efectúa al solicitar al personal que conteste un cuestionario para el análisis del puesto.

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO

- la obtención de datos sobre un puesto se realiza por medio del llenado de un cuestionarios.
- mientras la participación del analista de puestos en la obtención de los datos es pasiva y la del ocupante que contesta es activa.

VENTAJAS

- el cuestionario puede ser contestado por los ocupantes del puesto o por sus jefes directos
- es el método mas económico para el análisis del puesto.
- es el método ideal para analizar puestos de alto nivel, sin afectar al tiempo y las actividades de los ejecutivos.

DESVENTAJAS

- el cuestionario esta contraindicado para puestos de bajo nivel
- exige planeación y realización cuidadosa
- tiende a ser superficial y y distorcionado

METODO DE LA ENTREVISTA

es el método mas flexible y productivo en la entrevista que el analista de puestos le hace al ocupante del puesto.

CARACTERISTICAS

- la obtención de datos sobre el puesto se hace por medio de una entrevista, con preguntas y respuestas verbales entre analistas y el ocupante del puesto.
- la participación es activa, tanto del analista como del ocupante del puesto en la obtención de los datos

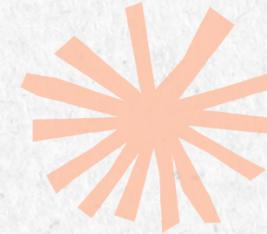
METODOS DE LA ENTREVISTA

VENTAJAS

- obtención de los datos del puesto a través de las personas que mejor lo conocen.
- posibilidad de discutir y aclarar todas las dudas.
- 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.



METODOS MIXTOS

es evidente que cada uno de los métodos de obtención de información para el análisis del puesto tiene ciertas características, ventajas y desventajas

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam.

METODOS MIXTOS MAS UTILIZADOS

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