



*Nombre del Alumno:* **Ángel Rodrigo Felipe José**

*Nombre del tema:* **súper nota**

*Parcial:* **2**

*Nombre de la Materia:* **CAPITAL HUMANO**

*Nombre del profesor:* **Gladis Adilene Hernández López**

*Nombre de la Licenciatura:* **Medicina veterinaria y zootecnia**    *Cuatrimestre:* **3 A**

# ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTO

## MÉTODOS DE ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO



### Métodos de análisis y descripción de puestos

Las necesidades de recursos humanos de la organización —ya sean cualitativas o cuantitativas— se determinan mediante un esquema de descripciones y especificaciones 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. Se divide en tres que son DESCRIPCIÓN DE PUESTOS, ANÁLISIS DE PUESTOS, LA ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS DE PUESTOS y sus subtemas es las siguientes que son:

Método de observación directa.

Método del cuestionario

Método de la entrevista

Métodos Mixtos

## NECESIDAD LEGAL

Establece que deberá tenerse por escrito —El servicio o servicios que deberán prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.

El art.134 Frac 4 Marca como obligación de los trabajadores —ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

Existen 2 necesidad, ejemplo como NECESIDAD SOCIAL.

El hombre moderno pasa una parte considerable de su tiempo integrado al trabajo.

NECESIDADES DE EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD

La eficiencia y productividad en el trabajo son motivo de preocupación constante entre los administradores; es por ello que la especialización, la división del mismo, la capacitación y desarrollo de **los recursos humanos**, se buscan afeosamente.

### Método de observación directa



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 puestos[] los puntos clave de sus observaciones.

Su característica de este método es 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.

**VENTAJAS:** Veracidad de los datos obtenidos, en virtud de la unidad de origen (el analista de puestos) y del hecho de que sea ajeno a los intereses de quien realiza el trabajo.

No requiere la paralización del ocupante del puesto. Y entre otros **DESVENTAJAS:** Costo elevado, pues para que el método sea completo se requiere un tiempo prolongado en el análisis de puestos. Contraindicado para puestos que no sean sencillos y repetitivos.

### 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.

#### Ventajas:

- Es el método más económico para el análisis de puestos.
- Es el método ideal para analizar puestos de alto nivel, sin afectar el tiempo

#### Desventajas:

- Exige planeación y realización cuidadosa.
- Tiende a ser superficial y distorsionado.



### Método de la entrevista

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

La entrevista está bien estructurada, se puede obtener información sobre todos los aspectos del puesto, sobre la naturaleza y la secuencia de las diversas tareas.

**Característica:** 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.

**VENTAJAS:** Obtención de los datos del puesto a través de las personas que mejor lo conocen.

Posibilidad de discutir ya claro todas las dudas.

**DESVENTAJA:** Posibilidad de una confusión entre opiniones y hechos.

La entrevista con el ocupante, después con el superior para efectos de confirmación, debe ser realizada por el analista de puestos.

### Métodos mixtos

combinan la perspectiva cuantitativa (cuanti) y cualitativa (cuali) en un mismo estudio, con el objetivo de darle profundidad al análisis cuando las preguntas de investigación son complejas. Para neutralizar las desventajas y sacar el mayor provecho posible de las ventajas, la opción es utilizar métodos mixtos. los más usados de este método son.

\* Cuestionario y entrevista, ambos con el superior.

\*Observación directa con el ocupante y entre vista con el superior.

