



UDS

CAPITAL HUMANO

CUADRO SINOPTICO: “MODELOS DE ANALISIS DE PUESTO”

MVZ: ETI JOSEFINA ARREOLA RODRIGUEZ

3ER CUATRIMESTRE

GRUPO: A

**NOMBRE DEL ALUMNO: ALBERTO JARED
OVIEDO ALONSO**

13/06/2024

MODELOS DE ANALISIS DE PUESTO

Modelo de cuestionario

Un método estandarizado que utiliza un cuestionario detallado para evaluar y describir las actividades laborales en términos de elementos básicos de trabajo.

se incluyen las declaraciones de tareas en forma de comportamientos de los trabajadores.

A diferencia de los resultados de las observaciones y entrevistas, las respuestas al cuestionario se pueden analizar estadísticamente para proporcionar un registro más objetivo de los componentes del puesto.

Modelo de entrevista

Estas entrevistas son más efectivas cuando hay un conjunto específico de preguntas basadas en las observaciones y otros análisis de puestos.

Es esencial complementar la observación entrevistando a los titulares que ocupan ese puesto en ese momento para determinar quién está más capacitado.

También deben basarse en discusiones previas con representantes de recursos humanos, capacitadores o gerentes que tengan conocimiento sobre los puestos.

Modelo de observación directa

Consiste en observar al futuro empleador en base a sus tareas para identificar las actividades, el uso de equipos y las condiciones laborales que podría realizar.

Fue el primer método de análisis de puestos utilizado. El proceso consiste simplemente en observar a los titulares desempeñando su trabajo y tomar notas.

Otro método derivado de, es:

- La observación participativa: el analista participa en dichas tareas para comprender mejor lo que se requiere

Modelo de observación mixta

el modelo mixto es una estrategia poderosa para el análisis de puestos que, a través de la combinación de diferentes métodos, proporciona una comprensión integral y precisa de las funciones y requerimientos de un puesto de trabajo.

Sus ventajas son:

- Precisión
- Flexibilidad
- Profundidad