



**Mi Universidad**

**MAPAS**

*Nombre del Alumno: Joahan Aldanny Reyes Pérez*

*Nombre del tema: Métodos de análisis y descripción de puestos*

*Parcial: 2*

*Nombre de la Materia: Capital humano*

*Nombre del profesor: Jhoani Elizabeth Pérez López*

*Cuatrimestre: 3°*

## Método MIXTO.

Para neutralizar las desventajas y sacar el mayor provecho posible de las ventajas, la opción es utilizar métodos MIXTOS. Estos son combinaciones eléctricas de dos o más métodos de análisis. Los métodos MIXTOS más utilizados son:

Cuestionario y entrevista, ambos con el superior.

Observación directa con el ocupante y entrevista con el superior.

Cuestionario y observación directa, ambos con el ocupante.

## condiciones de trabajo

Comprender las condiciones del ambiente y los alrededores en que se realiza el trabajo, lo hace desagradable, aburrido o sujeto a riesgos, exige del ocupante una dura adaptación, a fin de conservar la productividad y el rendimiento en sus tandones.

factores:

Ambiente de trabajo.

Riesgos de trabajo.

Accidentes de trabajo.

Enfermedades profesionales.

responsabilidades:

Supervisión del personal.

Material, herramientas o equipo.

Dinero, títulos o documentos

Relaciones internas o externas.

Información confidencial.

## Etapas de análisis de Puesto.

El concepto de Puesto es requisito previo inevitable conocer la realidad misma que va a ser analizada.

## Etapas de Preparación.

Es la etapa en la que se prepara las personas, los esquemas o los materiales de trabajo.

### Estos son:

- Reclutamiento, selección y capacitación de los analistas de Puestos, que conformarán el equipo de trabajo.
- Preparación del material de trabajo (formularios, impresos, materiales, etcétera).
- Preparación del ambiente (colocar a la dirección, gerencia, supervisores y a todo el personal involucrado en el programa de análisis de Puestos).
- Obtención de datos previos (nombres de los ocupantes de los Puestos que se van a analizar, relación de los equipos, herramientas, materiales, formularios, etc, ultrados por los ocupantes de los Puestos).

## Etapas de ejecución.

Es la etapa en la que se obtiene los datos respecto a los Puestos que se van a analizar.

### Lo que se requiere en el análisis.

- Obtención de los datos sobre los Puestos mediante análisis.
- Selección de los datos obtenidos.
- Redacción provisional del análisis.
- Redacción del análisis de Puestos.
- Presentación de la redacción definitiva del análisis puesto para la aprobación ante el ejecutivo o el departamento responsable de su oficialización en la empresa.

## Etapas de Planeación.

Es la etapa en la que se planea todo el trabajo para el análisis de Puestos. Es una etapa de trabajo de escritorio y de laboratorio.

### Pasos:

- Determinar los Puestos o descubrir, analizar e incluir en el programa de análisis.
- Elaborar, organizar de los Puestos para ubicarlos.
- Elaborar cronograma para explicar donde empezará el programa de análisis.
- Elegir, el o los métodos de análisis a emplear.
- Seleccionar los factores de análisis para el estudio de los Puestos.
- Dimensionar los factores de análisis - determinar la amplitud de variación de cada factor dentro del conjunto de Puestos que se pretende analizar.
- Guardar los factores de análisis, transformar cada factor de una variable continua en una variable discreta o discontinua.

## Descripción de Puestos.

Es un proceso que consiste en enumerar las tareas o responsabilidades que lo conforman y lo hacen distinto a todos los demás Puestos que existen en la organización.

## 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, sobre la naturaleza y la secuencia de las diversas tareas que lo componen.

## Características

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 y aclarar todas las dudas.

## Desventajas

Possibilidad de una confusión entre opiniones y hechos.  
Pérdida de tiempo del analista de Puestos, si no se prepara bien para esa tarea.

## Tipos de métodos de análisis y descripción de Puestos.

La descripción y el análisis de Puestos constituyen una responsabilidad de línea y una función de staff.

## Método del cuestionario.

El análisis se efectúa al solicitar al Personal (generalmente a los ocupantes del Puesto por analizar o gerentes u 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 completo; el cuestionario puede ser distribuido a todos los ocupantes de los Puestos, con testado por ellos y devuelto con relativa rapidez. Esto no ocurre con los demás métodos para el análisis de Puestos.

## Desventajas

Exige planeación y realización cuidadosa.  
Tiende a ser superficial y distorsionada.

## Métodos de observación

### directa.

Es uno de los métodos más utilizados, tanto por su eficacia como por ser históricamente uno de los más antiguos. Su empleo es muy eficaz en estudios de micromovimientos, así como de tiempos y métodos.

### características

Observación visual de actividades del ocupante por analista especialista.  
Participación activa del analista, pasiva del ocupante.

### ventajas

No requiere la paralización del ocupante del Puesto.  
Método ideal para Puestos sencillos y repetitivos.

### Desventajas

Costo elevado, pues para que el método sea completo se requiere un tiempo prolongado en el análisis de Puestos.  
Contaminado para Puestos que no sean sencillos y repetitivos.

## Análisis de Puestos.

Prende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el Puesto exige para su adecuado desempeño.

## Requisitos intelectuales.

Deben tener el ocupante para poder desempeñar adecuadamente el Puesto.  
factores:  
escolaridad indispensable.  
experiencia indispensable.  
adaptabilidad al Puesto.  
Iniciativa requerida.  
Aptitudes requeridas.

## Requisitos físicos

Comprenden la cantidad y la continuidad de la energía y del esfuerzo físico e intelectual que se requieren y la fatiga que ocasionan, factores:  
Esfuerzo físico requerido  
concentración visual  
destrezas o habilidades  
comprensión física requerida.

## Responsabilidades adquiridas

Tiene el ocupante del Puesto en relación con la supervisión directa de sus subordinados, del material, de los instrumentos o equipo que utiliza, el patrimonio de la empresa, el dinero, los títulos o documentos personales o gananciales de la empresa, las relaciones internas o externas y la información confidencial.