



**Nombre de alumno: Rocio Paola Molina  
Mendoza**

**Nombre del profesor: Jhoani Elizabeth  
López Pérez**

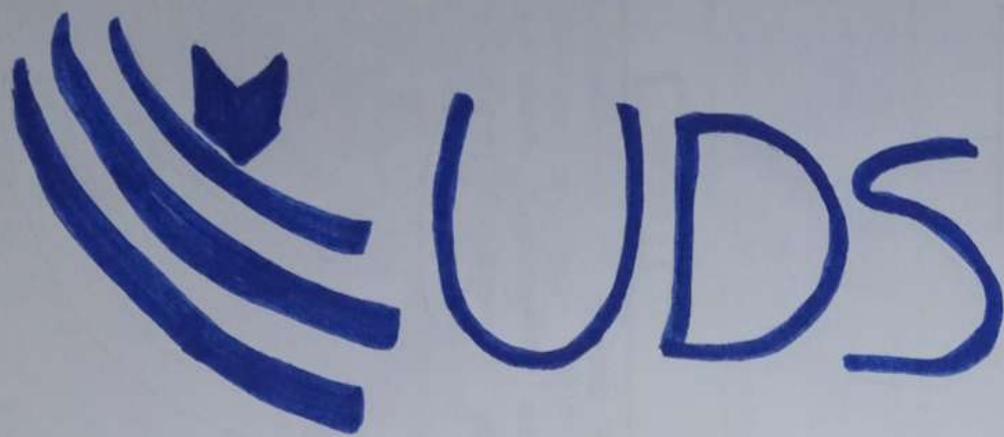
**Nombre del trabajo: Mapa conceptual**

**Materia: Capital humano**

**Grado: 3°**

**Grupo: "A" Medicina Veterinaria Y  
Zootecnia**

Ocosingo, Chiapas 15 de junio del 2024



Nombre de la alumna: Rocio Paola  
Molina Mendoza.

Nombre de la profesora: Jhoani  
Elizabeth López Pérez.

Materia: Capital Humano

Grado: 3°

Grupo: "A" Medicina Veterinaria  
y Zootecnia.

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.

Tipos de requisitos que se aplican a cualquier tipo o nivel de puesto.

- Requisitos intelectuales
- Requisitos físicos
- Responsabilidades que adquiere
- Condiciones de trabajo.

### Método del cuestionario

El análisis se efectúa al salir al personal que conteste un cuestionario para el análisis de puesto.

#### Características.

Obtención de datos sobre un Puesto se realiza por medio del llenado, participación del Analista de Puestos en la obtención de datos.

#### Ventajas.

El cuestionario debe de ser contestado por los ocupantes del puesto, método más completo, económico, método ideal para analizar puestos de alto nivel.

#### Desventajas.

Cuestionario contraindicado, exige planeación y realización cuidadosa, tiende a ser superficial y distorsionado.

### Método de la entrevista

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

#### Características

Obtención de datos sobre el Puesto se hace mediante una entrevista participación directa.

#### Ventajas.

Posibilidad de descubrir, Obtención de datos através de personas que mejor lo conocen, método de mayor confiabilidad, no tiene contraindicación.

#### Desventajas.

Entrevista mal dirigida que puede llevar reacciones negativas, posibilidad de Confusión, pérdida de tiempo, costo Operacional elevado.

### Métodos mixtos

Son combinaciones de dos o más métodos de análisis para neutralizar las desventajas y mayor provecho posible de ventajas.

#### Los más utilizados son:

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

### Método de observación directa.

Es muy utilizado por su eficiencia, su empleo es muy eficaz en estudios de tiempo - movimientos así como tiempos y métodos.

#### Características.

Participación del analista, obtención de datos del ocupante del Puesto.

#### Ventajas.

No requiere paralización, método ideal de puestos sencillos y repetitivos, veracidad de datos obtenidos, correspondencia adecuada de datos obtenidos y fórmula básica de análisis de Puesto.

#### Desventajas.

Costo elevado, simple observación sin contacto directo y verbal, contraindicado para puestos que no sean sencillos y repetitivos.

## Etapas del análisis de puesto.

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

### 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 a describir,
- analizar e incluir en el programa de análisis.
- Elaborar Organigrama de los puestos para ubicarlos.
- Elaborar cronograma para especificar dónde 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.
- Entradar los factores de análisis, transferir a cada factor de una variable continua en una variable discreta o discontinua.

### Etapas de preparación

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

#### Etapas 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 (aclarar 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., utilizados 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 redacta en el análisis.

- Obtención de los datos sobre los puestos mediante análisis elegidos.
- Selección de los datos obtenidos
- Redacción provisional del análisis hecha por el analista de puestos
- Presentación de la redacción provisional al superior inmediato.
- Redacción definitiva del análisis del puesto.
- Presentación de la redacción definitiva del análisis puesto para su aprobación ante el gerente o el departamento responsable de su oficialización en la empresa.