

TIPOS DE MÉTODOS DE ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

METODO DE OBSERVACION DIRECTA

- * Método más utilizado por su eficiencia como por ser históricamente uno de los más antiguos
 - * Su empleo es muy eficaz en estudios de micro-movimientos de micro-trabajadores
 - * más adecuado para los trabajadores
 - * No siempre proporciona todos los respuestas ni aclara dudas por lo que se recomienda complementar una entrevista.
1. Características del método de observación directa.
 2. Ventajas del método de observación directa
 - Veracidad de los datos
 - No requiere la participación del ocupante/puesto
 - Método ideal para puestos sencillos y repetitivos
 - Correspondencia adecuada
 3. Desventajas de método adecuado: costo elevado, simple observación, contraindicado para puestos que no sean sencillos.

MÉTODOS DEL CUESTIONARIO

Se efectúa al solicitar al personal

Características:

- La obtención de datos sobre un puesto se realiza por medio del llenado
- Mientras la participación del analista de puestos en la obtención de datos ventajas del cuestionario
 - Esta puede ser contestado por los ocupantes del puesto o por los JEFES directos.
 - Es el método más económico
 - Es el método ideal para analizar puestos

Desventajas del cuestionario

- * Esta contraindicado para puestos de bajo nivel
- * Exige planeación y realización cuidadosa
- * Tiende a ser superficial y distorsionado

El cuestionario debe ser elaborado por un analista de puestos en función de los factores.

MÉTODOS DE ENTREVISTA

Es el más flexible y productivo y el analista de puestos le hace al ocupante del puesto garantías a una interacción directa entre analista y empleada.

Características:

- La obtención de datos el puesto se hace por medio de una entrevista
- La participación es activa

Ventajas:

- Obtención de los datos del puesto a través de las personas
- Posibilidad de discutir y aclarar todas las dudas
- Es el método de mayor conveniencia
- no tiene contraindicación

Desventajas

- * Una entrevista mal dirigida puede llevar a reacciones negativas de personal
- * Posibilidad de una confusión entre opiniones y hechos
- * Pérdida de tiempo
- * Costo operacional elevado.

La entrevista con el ocupante, de ser con el supervisor para efectos de confirmación, debe ser realizada por el analista del puesto.

MÉTODOS MIXTOS

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

Los métodos mixtos son utilizados por:

- a) cuestionario y entrevista
- b) cuestionario con el ocupante y entrevista con el superior
- c) cuestionario y entrevista ambos con el superior
- d) observación directa con el ocupante y entrevista del superior
- e) cuestionario y observación directa con el ocupante
- f) cuestionario con el superior y observación directa con el ocupante entre otros

En la elección se deben considerar tanto las particularidades de la empresa como los objetivos del análisis y la descripción de puestos.

ETAPAS DEL ANÁLISIS DE PUESTO

Etapas de planeación

Se planea todo el trabajo para el análisis de puesto

Pasos que exigen

- * Determinar los puestos a describir
- * Elaborar el organigrama de los puestos para ubicarlos
- * Elaborar el cronograma de trabajo para especificar por donde se empezará con el programa de análisis
- * Elegir el o los métodos de análisis a emplear
- * Seleccionar los factores de análisis que se utilizarán para el estudio de los puestos se hace con dos criterios
 - a) criterio de la generalidad
 - b) criterio de la variedad o discriminación.
- * Dimensionar los factores de análisis, determinar la amplitud de variación correspondiente
- * Graduar los factores de análisis, transformar cada factor de una variable continua.

Etapas de preparación

Se preparan las personas los esquemas o los materiales de trabajo a saber

- * Reclutamiento, selección y capacitación de los analistas de puestos.
- * Preparación del material de trabajo
- * Preparación del ambiente (aclarar a la dirección Gerencia, superiores y a todo personal involucrado)
- * Obtención de datos previos (nombre de los ocupantes de los puestos que se van a analizar, relación de equipos entre otros)

La etapa de planeación y preparación, son función de staff predominantemente

Etapas de ejecución

Se obtiene los datos respecto a los puestos que se van a realizar y en la que se redacta el análisis

- * Obtención de los datos sobre los puestos mediante los métodos de análisis de los datos
- * Selección de los datos obtenidos
- * Presentación de la redacción provisional al superior inmediato para que la ratifique o la rectifique
- * Redacción definitiva del análisis del puesto
- * Presentación de la redacción definitiva del análisis del puesto

En la etapa de realización se observa la función de staff (obtener la información por medio de la metodología empleada y la responsabilidad de línea proporcionar la información también por medio de la metodología empleada).