



universidad del sureste

Materia: capital humano

Trabajo: ensayo

Docente: ing. Juan Jesús Agustín guzmán

Alumna: Blanca Samahi Pérez Pérez

Grado: 3 cuatrimestre p: Lic., mvz

Fecha de entrega: 5 junio 2020

Introducción

2.2 métodos de análisis y descripción de puestos

es el proceso que permite determinar las conductas, tareas y funciones que están comprendidas en el contenido del puesto de trabajo, así como las aptitudes, habilidades, conocimientos y competencias que son importantes para un desempeño exitoso en el puesto.

Introducción

2.2.1 método de observación directa

es el que permite la medición de conducta real, comparados con los informes de conductas deseadas o preferidas. No hay un sesgo de informe, y el sesgo potencial causado por el entrevistador y el proceso de la entrevista se elimina o se reduce. Ciertos tipos de datos sólo pueden obtenerse mediante la observación, incluyendo los patrones de conducta que el participante desconoce o no es capaz de comunicar.

Introducción

2.2.2 método del cuestionario

Es una recolección de datos de una persona para saber su capacidad y así saber que puesto podría ocupar o si es apto para alguno dentro de cierta empresa, ya sea valorado por un gerente o supervisor.

Introducción

2.2.3 método de la entrevista

Es una técnica de recolección de datos que involucra el cuestionamiento oral de los entrevistados

Introducción

2.2.4 métodos mixtos

Es un mismo estudio, con el objetivo de darle profundidad al análisis cuando las preguntas de investigación son complejas. Más que la suma de resultados cuantitativo y cualitativo, la metodología mixta es una orientación con su vocabulario y sus propias técnicas.

Desarrollo

La descripción y análisis y descripción de puestos se trata de determinar las conductas, tareas y funciones que están comprendidas en el contenido de puesto de trabajo es el proceso que permite determinar las conductas, tareas y funciones que están comprendidas en el contenido del puesto de trabajo, así como las aptitudes, habilidades, conocimientos y competencias que son muy importante en un puesto.

El método de observación directa es un método de recolección de datos que consiste básicamente en observar el objeto de estudio dentro de una situación particular, esto se hace sin alterar el ambiente ya que solo es una recolección de datos para llegar a un objetivo.

Esto se hace para evaluar a través de un entrevistado las debilidades y fortalezas de cada persona, se utilizan para recabar información en forma verbal, a través de preguntas que propone el analista o el gerente que esta a cargo de evaluaciones.

A fin de realizar un estudio o hacer aclaración, con los informes obtenidos, este método disminuye el formalismo escolar y hace más interesante la entrevista de cierta persona, realmente es útil en los casos en que resulta difícil hacer ciertas formas una entrevista dependiendo del tema de la evaluación.

Es el acercamiento de ambos cualitativa y cuantitativa ambos aspectos podría decirse van en un mismo estudio, con el objetivo de darle profundidad al análisis cuando las preguntas de ciertas valoraciones son claras

Conclusión

Es esta unidad hablamos de las evaluaciones de una persona en cada empresa para valorar el conocimiento y puesto que pueda ocupar, y así la empresa va recolectando al mejor personal y así poder llevar acabo una de los objetivos de capital humano que es ser

la mejor empresa, uno de los objetivos suele ser las mas reconocible llevando a cabo ciertas cosas sencillas tales como ser amables o respetuosos.