

Universidad del sureste



Capital humano

i.d.s. Juan Jesús Agustín Guzmán

Medicina veterinaria y zootecnia 3° cuatrimestre

Alum. Misael Enríquez Molina

Introducción

En este siguiente ensayo se abordarán los temas de “MÉTODOS DE ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS”, seguido de sus respectivos subtemas que son los siguientes; “método de observación directa”, “método de cuestionario”, “método de la entrevista”, “métodos mixtos”, en donde se tratara de dar una breve explicación de cada uno de ellos y lo que ellos respectan, etc.

Contenido

Los métodos de análisis y descripción de puestos es “Debido a la división del trabajo y a la consecuente especialización funcional, las necesidades de recursos humanos de la organización —ya sean cualitativas o cuantitativas— se determinan mediante un esquema de descripciones y especificaciones de puestos” esto quiere dar a entender que este sistema o este método la finalidad que tiene es de conocer las ocupaciones que tiene cada empleado de su empresa y así ver si todos están cumpliendo con su trabajo, etc.

La descripción del puesto, “Para conocer el contenido de un puesto es necesario describirlo”, esto quiere decir que para conocer un puesto de un empleado primero

hay que saber describirlo cuales son las características o las tareas que se le fueron asignadas, etc.

El análisis del puesto esto hace referencia a que una vez descrito el puesto este se encarga de ver y conocer detalladamente los requisitos del puesto y si están siendo cumplidos, etc.

Los métodos de observación directa, “Es uno de los métodos más utilizados, tanto por su eficiencia como por ser históricamente uno de los más antiguos. Su empleo es muy eficaz en estudios de micro movimientos, así como de tiempos y métodos”, esto hace referencia a que se observa y analiza el trabajo del que lo desempeña directamente viendo como lo realiza y se toman notas de los puntos y requisitos que exige el puesto y ver si los cumple, etc.

Los métodos cuestionario, “La obtención de datos sobre un puesto se realiza por medio del llenado de un cuestionario que realiza el ocupante del puesto o su superior para el análisis del puesto”, esto indica que se realiza un cierto número de preguntas en las que se cuestiona al que lo realiza al solicitante que llena dichas preguntas y con estas ve si puede cumplir con los requisitos, etc.

Los métodos de entrevista, “El método más flexible y productivo es la entrevista que el analista de puestos le hace al ocupante del puesto”, esto indica que el encargado de entrevistar a los solicitantes hace una serie de preguntas en las que el solicitante debe contestar correctamente las preguntas y ver si es capaz de cumplir con los requisitos, etc.

Los métodos mixtos, “evidente que cada uno de los métodos de obtención de información para el análisis del puesto tiene ciertas características, ventajas y desventajas”, este es uno de los métodos más seguros porque en el se pueden hacer combinaciones de dos o más de los antes mencionados y usar las ventajas que tienen cada uno de ellos, etc.

Conclusión

En conclusión, esta unidad nos da una clara explicación para contratar un personal adecuado para su empresa, dando métodos para poder seleccionarlos y como hacer un análisis y una descripción de los puestos ocupantes y si son todos y cada uno de ellos son cumplidos con los requisitos, etc.

Bibliografía

Idalberto Chiavenato. *Administración de Recursos Humanos El capital humano de las*

organizaciones, Ed McGrall Hill. 2011.

□ Davenport, Thomas O. *Capital Humano*, Ed, Gestión 2000. 2000

□ Sobrino Lazaro Gonzalo. *El Capital Humano*, Ed, PAC (Planeaciones Administrativas y Contables Juridicas). 2008

□ Martin González, Socorro Olivares, Juan M Ramos. *Planeación e integración de los*

recursos humanos Capital Humano, 2° Ed, Grupo Editorial Patria.

□ Jorge Farías Arizpe. *Dirección de Capital Humano*. Trillas

□ José Luis Pascual Pedraza. *Gestión del capital humano en las organizaciones Entre nichos y*

bichos: ¿Valor estructural o valor emocional?, Ed. Alfaomega.