

Nombre de alumno: Aldrin martin Ordoñez villatoro

Nombre del profesor: juan Jaime

Nombre del trabajo: mapa conceptual

Materia: capital humano

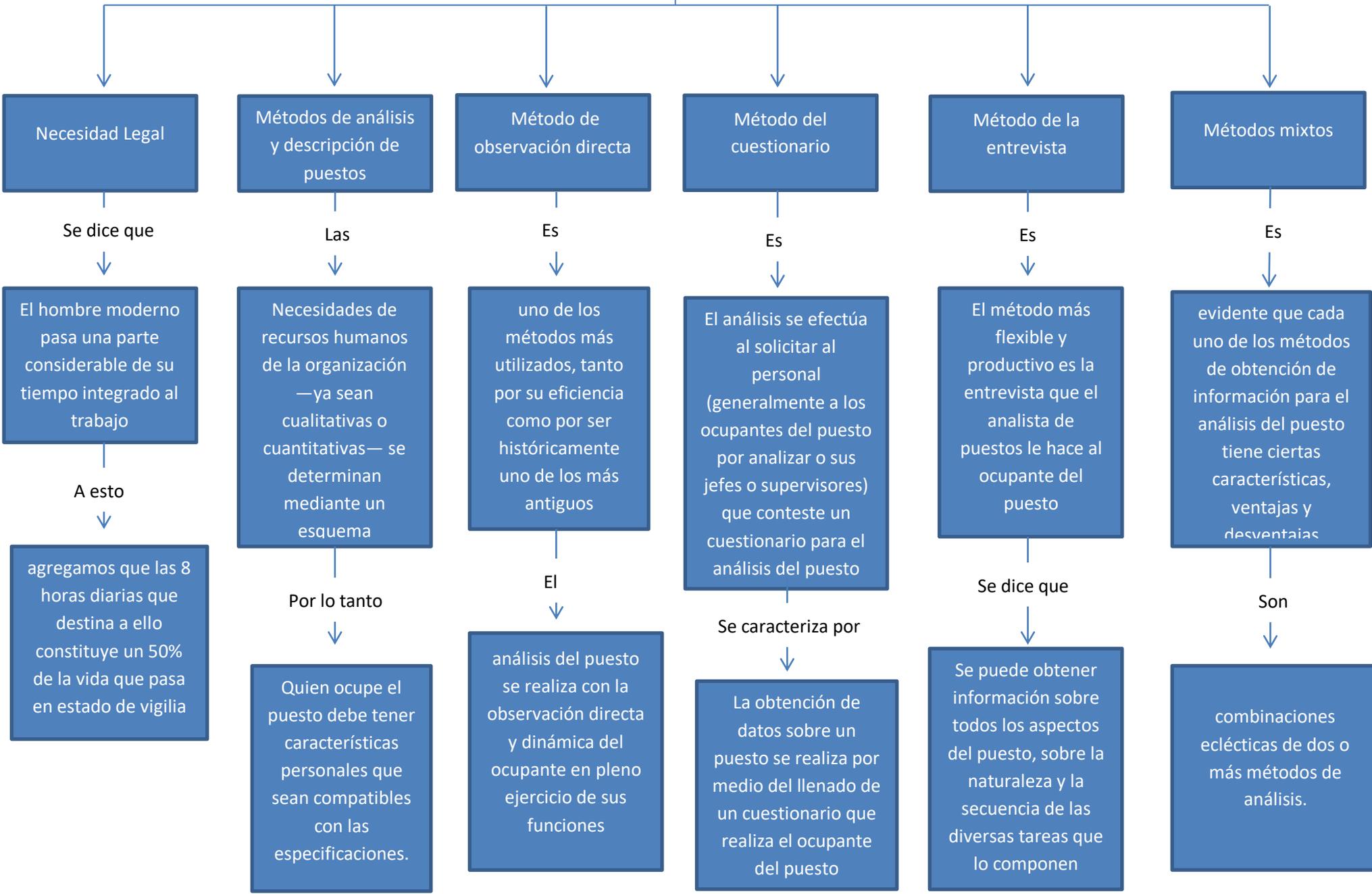
Grado: 3°

PASIÓN POR EDUCAR

Grupo: A

Análisis y descripción de puesto

Se divide en



Necesidad Legal

Se dice que

El hombre moderno pasa una parte considerable de su tiempo integrado al trabajo

A esto

agregamos que las 8 horas diarias que destina a ello constituye un 50% de la vida que pasa en estado de vigilia

Métodos de análisis y descripción de puestos

Las

Necesidades de recursos humanos de la organización —ya sean cualitativas o cuantitativas— se determinan mediante un esquema

Por lo tanto

Quien ocupe el puesto debe tener características personales que sean compatibles con las especificaciones.

Método de observación directa

Es

uno de los métodos más utilizados, tanto por su eficiencia como por ser históricamente uno de los más antiguos

El

análisis del puesto se realiza con la observación directa y dinámica del ocupante en pleno ejercicio de sus funciones

Método del cuestionario

Es

El análisis se efectúa al solicitar al personal (generalmente a los ocupantes del puesto por analizar o sus jefes o supervisores) que conteste un cuestionario para el análisis del puesto

Se caracteriza por

La obtención de datos sobre un puesto se realiza por medio del llenado de un cuestionario que realiza el ocupante del puesto

Método de la entrevista

Es

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

Se dice que

Se puede obtener información sobre todos los aspectos del puesto, sobre la naturaleza y la secuencia de las diversas tareas que lo componen

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

Son

combinaciones eclécticas de dos o más métodos de análisis.