

Nombre de alumno: jose andres
Nombre del profesor:juan Jaime

Nombre del trabajo mapa conceptual :
Materia: capital
Grado: 3
Grupo: U



descripción de

nuestro

Se divide en

Necesidad legal

Es

La eficiencia y productividad en el trabajo son motivo de preocupación constante entre los administradores; es por ello que la especialización, la división del mismo, la capacitación y desarrollo del capital humano, se buscan afanosamente.

Métodos de análisis y descripción de puestos

Es

- el análisis de puestos es la revisión comparativa de las exigencias (que esas tareas o responsabilidades le imponen. Es decir, cuáles son los requisitos intelectuales y físicos q

Método de observación directa

Es

- 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. Es lo más adecuado para trabajadores que realizan operaciones manuales o de carácter sencillo y repetitivo.

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, que responda por escrito todas las indicaciones posibles sobre el puesto, su contenido y sus características

Método de la entrevista

Es

El método más flexible y productivo es la entrevista que le hace al ocupante del puesto. Si la entrevista está bien estructurada,

Métodos mixtos

Es

para neutralizar las desventajas y sacar el mayor provecho posible de las ventajas, la opción es utilizar métodos mixtos. Éstos son combinaciones eclécticas de dos o más métodos de análisis

Requisitos intelectuales

Requisitos físicos.

Responsabilidades que adquiere

Condiciones de trabajo

Ventajas

desventajas

Ventajas

desventajas

Ventajas

desventajas

Es el método más económico para el análisis de puestos. c) Es el método más completo; el cuestionario puede ser distribuido a todos los ocupantes de los puestos, contestado por ellos y devuelto con relativa rapidez.

El cuestionario está contraindicado para puestos de bajo nivel, en los cuales los ocupantes pueden tener dificultad para interpretarlo y responderlo por escrito. b) Exige planeación y realización cuidadosa

El cuestionario puede ser contestado, por los ocupantes del puesto o por sus jefes directos, de manera conjunta o secuencial, con ello se obtiene una visión más amplia del contenido y de sus características, además de contar con la participación de varios niveles. b) Es el método más económico para el análisis de puestos. c) Es el método más completo;

El cuestionario está contraindicado para puestos de bajo nivel, en los cuales los ocupantes pueden tener dificultad para interpretarlo y responderlo por escrito. b) Exige planeación y realización cuidadosa. c) Tiende a ser superficial y distorsionado.

Posibilidad de discutir y aclarar todas las dudas. c) Es el método de mayor conveniencia y el que proporciona un mayor resultado en el análisis, debido a la obtención estandarizada y racional de los datos. d) No tiene contraindicación: se puede aplicar a puestos de cualquier tipo o nivel

Una entrevista mal dirigida puede llevar a reacciones negativas en el personal, que resultan en una falta de comprensión y no aceptación de sus objetivos. b) Posibilidad de una confusión entre opiniones y hechos. c) Pérdida de tiempo si el analista de puestos no se prepara bien para esa tarea.

Para neutralizar las desventajas y sacar el mayor provecho posible de las ventajas, la opción es utilizar métodos mixtos. Éstos son combinaciones eclécticas de dos o más métodos de análisis