



DOMINGO, 12 DE JUNIO DE 2022

UNIVERSIDAD DEL SURESTE (UDS)

DOCENTE: JUAN JESÚS AGUSTÍN GUZMÁN

ALUMNA: FÁTIMA GUADALUPE LOPEZ MORALES

LICENCIATURA: MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

MATERIA: CAPITAL HUMANO

TRABAJO: MAPA CONCEPTUAL

2.1 NECESIDAD LEGAL

NECESIDAD SOCIAL

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

las labores que desempeña le causen ansiedad, monotonía o simplemente le disgustan, se tendrá un nombre que ha sido rebajado a la categoría de componente de la maquinaria productiva

NECESIDADES DE EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD

La eficiencia y productividad en el trabajo son motivo de preocupación constante entre los administradores .

Sin embargo, para llegar a una autentica división de funciones y a una mayor productividad se requiere empezar con un estudio analítico del trabajo en el ámbito de los puestos que componen una organización

2.2 MÉTODOS DE ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

DESCRIPCIÓN DE PUESTOS Para conocer el contenido de un puesto es necesario describirlo. Su descripción es un proceso que consiste

ANÁLISIS DE PUESTOS Una vez hecha la descripción, sigue el análisis de puestos. En otras palabras, una vez identificado el contenido (aspectos intrínsecos),

LA ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS DE PUESTOS Mientras la descripción de puestos es un simple inventario de las tareas o responsabilidades

MÉTODOS PARA LA DESCRIPCIÓN Y EL ANÁLISIS DE PUESTOS La descripción y el análisis de puestos constituyen una responsabilidad de línea

Los métodos más utilizados para la descripción y análisis de puestos suelen ser los siguientes:

1. Observación directa.
2. Cuestionario.
3. Entrevista directa.
4. Métodos mixtos

2.2.1. MÉTODO DE OBSERVACIÓN DIRECTA

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

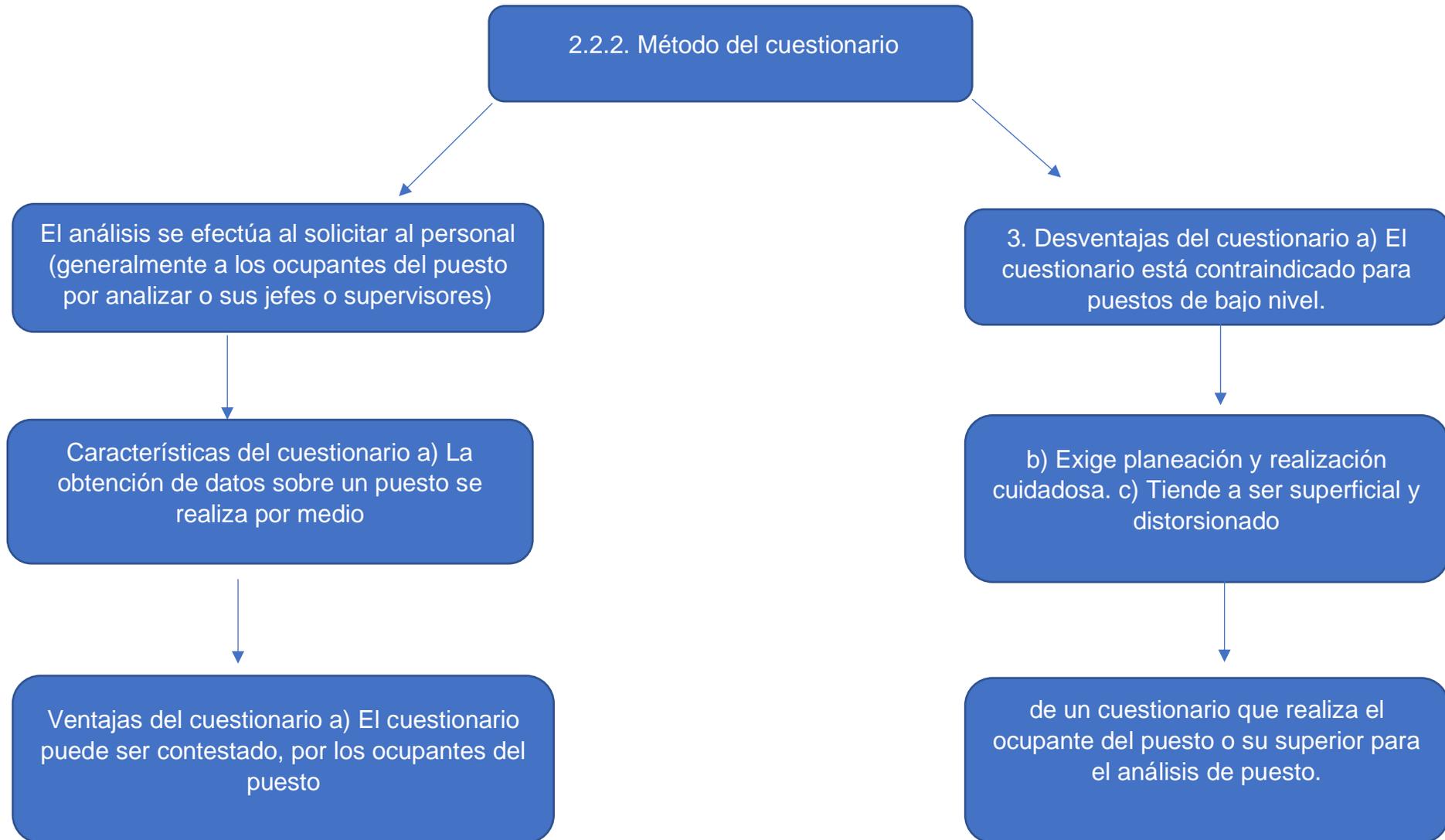
Características del método de observación directa

a) La obtención de datos sobre un puesto se hace mediante la observación visual de las actividades del ocupante del puesto, realizada por el analista especializado.

2. Ventajas del método de observación directa

b) No requiere la paralización del ocupante del puesto. c) Método ideal para puestos sencillos y repetitivos.

Desventajas del método de observación directa a) Costo elevado, pues para que el método sea completo se requiere un tiempo prolongado en el análisis de puestos.



2.2.3 MÉTODO DE LA ENTREVISTA

Características de la entrevista directa

a) La obtención de datos sobre el puesto se hace por medio

de una entrevista, con preguntas y respuestas verbales entre el analista y el ocupante del puesto.

Desventajas de la entrevista directa a) Una entrevista mal dirigida puede llevar a reacciones negativas en el personal

Ventajas de la entrevista directa a)
Obtención de los datos del puesto a través

de las personas que mejor lo conocen.
b) Posibilidad de discutir y aclarar todas las dudas.

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

2.2.4 MÉTODOS MIXTOS

Es evidente que cada uno de los métodos de obtención de información

estos son combinaciones eclécticas de dos o más métodos de análisis

Cuestionario y entrevista, ambos con el superior.

Observación directa con el ocupante y entrevista con el superior.

Cuestionario y observación directa, ambos con el ocupante

Cuestionario con el superior y observación directa con el ocupante, entre otros