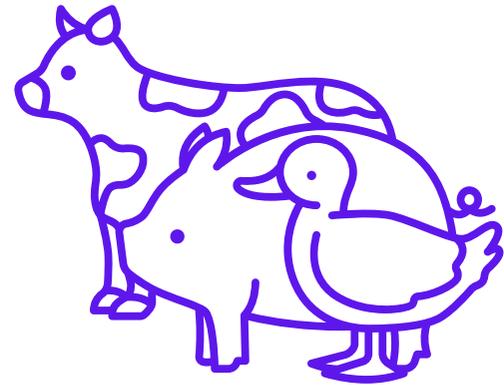


CAPITAL HUMANO

MÉDICO ETI ARREOLA RODRÍGUEZ

UDS UNIVERSIDAD DEL SURESTE
MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA
TERCER CUATRIMESTRE
REALIZADO POR: ROBERTO OROZCO
HERNÁNDEZ



Bibliografía:

<https://mexico.unir.net/economia/noticias/que-es-gestion-capital-humano/#:~:text=Objetivos%20de%20la%20gesti3n%20del%20capital%20humano&text=Mantener%20o%20incrementar%20la%20productividad,empleados%20dentro%20de%20la%20compa1a.>



OBSERVACIÓN DIRECTA

El análisis del puesto se realiza con la observación directa y dinámica del ocupante en pleno ejercicio de sus funciones, mientras el analista de puestos anota en una hoja de análisis de puestos|| los puntos clave de sus observaciones.

CUESTIONARIO

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.

ENTREVISTA DIRECTA

El método más flexible y productivo es la entrevista que el analista de puestos le hace al ocupante del puesto. Si la entrevista está bien estructurada, se puede obtener información sobre todos los aspectos del puesto, sobre la naturaleza y la secuencia de las diversas tareas que lo componen y sobre los porqués y cuándo.

METODOS MIXTOS

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.

ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTO

¿QUÉ ES?

El análisis de puestos pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para desempeñarlo adecuadamente.

En cambio, la descripción de puestos se preocupa por el contenido del puesto, es decir, que hace el ocupante, como lo hace, cuando lo hace y porque lo hace.

CUESTIONARIO Y ENTREVISTA

El ocupante del puesto llena el cuestionario y después es sometido a una entrevista rápida, con el cuestionario como referencia.

CUESTIONARIO OCUPANTE - ENTREVISTA SUPERIOR

Para ampliar y aclarar los datos obtenidos. Se realiza la entrevista directamente con el gerente de área o encargado.

CUESTIONARIO SUPERIOR - ENTREVISTA SUPERIOR

Para no triangular información entre el departamento de recursos humanos y los niveles gerenciales.

