



NOMBRE DEL DOCENTE: Reynaldo Francisco Manuel Gallegos

NOMBRE DE LA ALUMNA: Andrea Guadalupe Gómez Moreno

NOMBRE DE LA MATERIA: Capital Humano

NOMBRE DEL TRABAJO: Factores y clasificación de las empresas

CUATRIMESTRE: 3

GRUPO: "A"

COMITÁN DE DOMÍNGUEZ CHIAPAS A 11 DE JUNIO DE 2023

Métodos de análisis y descripción de puestos

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



- Se encuentra en cuatro tipos
- Requisitos intelectuales
 - Requisitos físicos
 - Responsabilidad que adquiere
 - Condiciones de trabajo

Método de observación directa

Es más utilizado por su eficiencia y hoja de análisis de puesto, obtención de datos por medio de la observación visual, participación: Analista activa y analista pasiva

Ventajas: veracidad de datos, no requiere de la participación del puesto es ideal para puestos sencillos

Desventajas: elevado costo, simple observación y contraindicados por puestos sencillos



Ventajas: contestado por el ocupante, métodos más económicos, métodos más completos y método ideal para puestos de alto nivel

Desventajas: contraindicado para puestos sencillos, exige planeación y tiende hacer distorsionado

Métodos de cuestionario

Cuestionario para el análisis del puesto: todas las indicaciones sobre el puesto y características y contenido

Métodos de la entrevista

Naturaleza y consecuencias, más flexible y eficiente y interacción directa entre analista y ocupante, obtención de la información por medio de una entrevista: ocupante: Analista-activa y ocupante-activa

Obtención de datos de personas que mejor conocen el puesto, discutir y aclarar dudas, métodos de mayor consecuencia y no tiene contraindicaciones.

Entrevistas mal dirigidas provoca reacciones negativas, pérdida de tiempo del analista y costo operacional elevado



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.

Los métodos mixtos más utilizados son: Cuestionario y entrevista, ambos con el ocupante del puesto, este último llena el cuestionario y después es sometido a una entrevista rápida, con el cuestionario como referencia Cuestionario con el ocupante y entrevista con el superior, para ampliar y aclarar los datos obtenidos 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.