

CAPITAL HUMANO

**HUGO
MORA
CANO**



3 B

**PROF.
REYNALDO**



 **UDS**

MÉTODOS DE ANÁLISIS

El análisis de puesto ayuda a determinar los deberes y las responsabilidades que deben asumir los diversos puestos de trabajo dentro de una organización.

- Observación.
- Entrevista.
- Cuestionario.
- Incidentes críticos y diarios de trabajo.
- El análisis de puesto en la era digital.

Métodos de análisis y descripción de puestos



Método observación directa



Una observación directa ocurre cuando alguien de hecho ve al estudiante en el ambiente del salón de clases y recoge datos en cuanto a la conducta problemática. Idealmente, un observador objetivo (por ejemplo, un analista de conducta, un miembro del equipo A, otro maestro) recogerá los datos.

El cuestionario es un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas, de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información necesaria.

Método del Cuestionario



Método de la Entrevista



La entrevista es una técnica de recopilación de información que tiene lugar cara a cara entre el evaluador y la persona entrevistada. Es una herramienta sencilla y rápida de utilizar y los recursos necesarios para su realización son moderados. Esto la convierte en una herramienta indispensable en evaluación.

Los métodos mixtos combinan la perspectiva cuantitativa y cualitativa en un mismo estudio, con el objetivo de darle profundidad al análisis cuando las preguntas de investigación son complejas.

Método Mixto

