



Nombre de alumno: Daniel Antonio Ortiz Albores.

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López.

Nombre del trabajo: Super Nota.

Materia: Capital Humano.

Grado: 3°

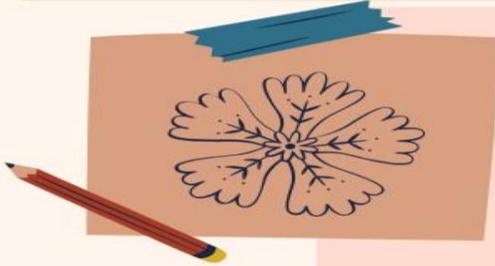
Grupo: A

Comitán de Domínguez Chiapas a 25 de mayo de 2024

Analisis y descripcion de puestos

Metodos mixtos

Es evidente que cada método tendrá ventajas, desventajas y características, pero podemos neutralizar las desventajas para mejorar en las ventajas, en este método encontramos lo que son las entrevistas y los cuestionarios

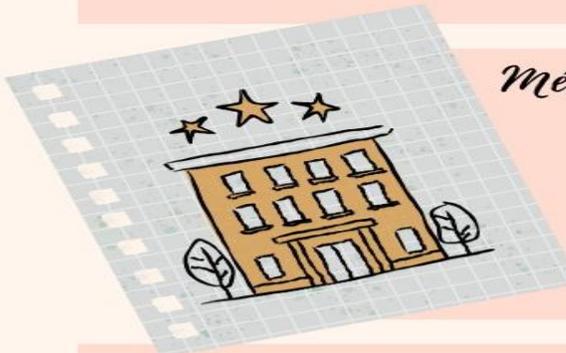


Necesidad legal

El art. 3 de frac, 3, establece que deba tenerse por escrito el *El servicio o servicio que deberán presentarse, lo que se determina con la mayor posible*. el art. 47 frac.11 dice que el patron podra recibir el contratode trabajo.

Métodos de análisis y descripción de puestos

Debido a la división del trabajo y a la consecuente especialización funcional, ya sean cualitativos o cuantitativos, se determina mediante un esquema de descripciones y especificaciones de puestos.



Método de observación directa

es un método de los mas utilizados, por su eficacia, su empleo es muy eficaz en estudios de micro-movimientos, el analista debe anotar en una hoja de análisis de puestos, es lo mas adecuado para trabajadores de operaciones manuales o sencillas, lo recomendados terminar con una entrevista.

Método de cuestionario

El analisis efectua al solicitar un cuestionario por ocupantes del puesto o le jefe , que contenga sus características y su contenido. debe que ser hecho a a medida con las respuestas correctas, claro existen ventajas y desventajas.



Método de la entrevista

Si se encuentra bien estructuradas puede recolectar una muy buena información, se pueden realizar consultas de supervisor inmediata para la validación de las declaraciones obtenidas.