



Nombre de alumno: Luis Ángel López Méndez.

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López.

Nombre del trabajo: Súper Nota.

Materia: Capital Humano.

Grado: 3°

Grupo: A

Comitán de Domínguez Chiapas a 16 de junio de 2024

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS



NECESIDAD LEGAL ①



El art. 25 frac. 3, establece que debe estar establecido los servicios o servicio que estos lleguen a presentar.. Hablaremos un poco de la necesidad social habla o especifica que el hombre moderno una parte de su tiempo se agrega a su trabajo, es decir que este individuo no puede expresar sus sentimientos, personalidad y puede causarse ansiedad o monotonía.

②

MÉTODOS DE ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

Se determina mediante un esquema de análisis, es decir que los puestos deben de ser ocupados por personas con las características mencionadas, generalmente la descripción de puesto detalla de manera impersonal su contenido. la descripción de puestos, para conocerlo es necesario describirlo, esto es un proceso que consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que lo conforman, los métodos que pueden emplear.



③

MÉTODO DE OBSERVACIÓN DIRECTA

es uno de los métodos más antiguos y eficaces, pero para asegurarse se debe asegurar con una entrevista, en las características encontramos la obtención de datos sobre un puesto se hace mediante la observación visual, algunas ventajas verificar los datos.



④

MÉTODO DE CUESTIONARIO

Consta en analizar al presente para dicho puesto, que responda por escrito todas las indicaciones posibles, un requisito de este cuestionario es que somate primero a uno de los ocupantes, así como eliminar los detalles necesarios, algunas características es la obtención de datos sobre un puesto, las ventajas del cuestionario pueden ser contestado por los ocupantes del puesto por jefes directos, es el método más económico



⑤

MÉTODO DE LA ENTREVISTA

Es el método más flexible y productivo, si esta está bien estructurada, se puede obtener información, garantiza una interacción directa entre analista y empleado, para la eliminación de dudas y sospechosos, para empleados difíciles o reacios

⑥

MÉTODOS MIXTOS

Estos son combinaciones más de 2 métodos de análisis, estos son utilizados para; cuestionario y entrevista, cuestionario y observación directa, Etapas; un trabajador realiza un conjunto de actividades, por que de ello depende la perfección de estas y la organización misma de la empresa.

