



UNIVERSIDAD DEL SURESTE
MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA
CAMPUS TUXTLA GUTIÉRREZ CHIAPAS



CAPITAL HUMANO

PRESENTA:

CÉSAR ALEJANDRO OCAMPO SOLÍS

3° CUATRIMESTRE

DOCENTE:

DOCTOR. JOSÉ MIGUEL CULEBRO RICALDI

TUXTLA GUTIÉRREZ CHIAPAS. JUNIO, 2025

Métodos de Observación Directa

Comenzamos hablando de que es una técnica fundamental en la gestión del capital humano, utilizada para analizar puestos de trabajo, evaluar desempeños y optimizar procesos laborales, hablandi mas en general logramos obtener que la observación directa es la recopilación de datos mediante la observación real y sistemática de las actividades que realiza un empleado en su entorno laboral, en pocas palabras nos ayuda a obtener un buen control de las actividades o las tareas a realizar, y en eso también podemos lograr encontrar varias características, las cuales son las siguientes:

Participación del analista: activa, ya que observa y registra las actividades del trabajador.

Participación del ocupante: pasiva; en muchos casos, el trabajador no es consciente de que está siendo observado.

Aplicación: adecuada para puestos con tareas repetitivas o manuales.

Instrumentos: uso de hojas de análisis, listas de verificación o grabaciones.

Del mismo modo todo tienes sus pros y contras en la observación directa encontramos las siguientes ventajas:

Precisión: los datos obtenidos reflejan fielmente las actividades reales del puesto.

Eficiencia: no interrumpe las labores del trabajador.

Aplicabilidad: ideal para puestos con tareas estandarizadas.

Complementariedad: se puede combinar con otros métodos como entrevistas o cuestionarios para obtener una visión más completa.

Esas serian 4 ventajas que logre encontrar, pero de igual forma van las desventajas las cuales son:

Costo: requiere tiempo y recursos para una observación exhaustiva.

Limitaciones: puede no captar aspectos cualitativos o emocionales del desempeño.

Efecto Hawthorne: la presencia del observador puede alterar el comportamiento del trabajador.

Complejidad: menos efectivo en puestos que requieren habilidades cognitivas complejas.

En conclusión, la observación directa es una herramienta valiosa en la gestión del capital humano, proporcionando datos objetivos y detallados sobre el desempeño laboral. Sin embargo, es esencial combinarla con otros métodos para obtener una visión integral y precisa de los procesos y comportamientos organizacionales.

Bibliografías

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. McGraw-Hill.

Werther, W. B., & Davis, K. (1992). Administración de Recursos Humanos. McGraw-Hill.

Barranco, R. (1993). Gestión de Recursos Humanos. Ediciones Pirámide.

Fernández Ríos, M. (1995). Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. McGraw-Hill.