

MATERIA: CAPITAL HUMANO  
GRADO: 3er CUATRIMESTRE  
NOMBRE DEL DOCENTE: TANIA GABRIELA ESTUDILLO GRANADOS  
NOMBRE DEL ALUMNO: DARWIN KEVIN MORENO AGUILAR  
TELÉFONO: 9651162049  
CORREO ELECTRÓNICO: [kevin20001@live.com.mx](mailto:kevin20001@live.com.mx) o [morenoaguilar127@gmail.com](mailto:morenoaguilar127@gmail.com)



# Necesidad Legal

En términos bien generales, la palabra legal es utilizada y aplicada en todo aquello que se encuentre relacionado con la ley, el derecho y la justicia.

- Por ejemplo, una ley es aquella norma jurídica que es dictada por el cuerpo legislativo de una nación, la autoridad competente que resuelve y decide al respecto, en tanto, esa ley o norma, una vez sancionada y en vigencia, deberá ser observada y respetada por todos aquellos que formen parte de alguna u otra manera de esa nación, siendo plausibles de castigo aquellos que no lo cumplan o respeten.



Se entiende por necesidad legal de acuerdo a La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 25, fracción III, establece que deberá tenerse por escrito "el servicio o los servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible". • artículo 47, fracción XI, nos dice que el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad, al "desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado". • artículo 134 en su fracción IV marca como obligación de los trabajadores "ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos".



# Métodos de análisis y descripción de puestos

- **El Análisis de Puestos puede emplearse para cubrir diversas necesidades, entre ellas:**
  - Reclutar a miembros potenciales.
  - Establecer requisitos a satisfacer por los candidatos para ocupar un puesto.
  - Seleccionar al mejor ocupante de un puesto.
  - Detectar necesidades de capacitación y desarrollo.
  - Establecer planes de carrera.
  - Definir la remuneración de cada puesto en relación con los demás.
  - Establecer las bases para evaluar el rendimiento o desempeño del ocupante del puesto.
  - Eliminar duplicidades en el trabajo.
  - Coordinar las tareas de los diversos puestos.
  - Evitar riesgos de trabajo.
  - Establecer sistemas de incentivos a la productividad.

El análisis de puestos es el procedimiento a través del cual se determinan los deberes y la naturaleza de las posiciones y los tipos de personal (en términos de capacidad y experiencia), que deben ser contratadas para ocuparlas.



# Método de observación directa

- El método de observación directa es uno de los más utilizados, por su eficacia. Su aplicación resulta mucho más eficaz cuando se consideran estudios de micro-movimientos, y de tiempos y métodos. El análisis del cargo se efectúa observando al ocupante del cargo, de manera directa y dinámica, en pleno ejercicio de sus funciones, mientras el analista de cargos anota los datos clave de su observación en la hoja de análisis de cargos. Es más recomendable para aplicarlo a los trabajos que comprenden operaciones manuales o que sean sencillos o repetitivos. Algunos cargos rutinarios permiten la observación directa, pues el volumen del contenido manual puede verificarse con facilidad mediante la observación.



# El cuestionario

- El cuestionario es un método popular para reunir respuestas a preguntas simples. Los encuestados pueden vivir muy lejos, ya que el cuestionario pueden enviárseles por correo y ellos pueden remitirlo de vuelta al investigador. Para poder hacer preguntas exactas, tenemos que tener una idea exacta de lo que queremos saber.



# MÉTODO DE LA ENTREVISTA



- Existen 3 tipos de entrevistas que pueden utilizar para obtener datos por el análisis de puestos:
- Entrevistas individuales con cada empleado
- Entrevistas colectivas con grupos de empleados que desempeñen en el mismo trabajo
- Entrevistas con uno o más supervisores que tengan un del desarrollo conocimiento fondo del puesto que se está analizando.

# Métodos Mixtos

- Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio.

