



**UNIVERSIDAD DEL SURESTE  
LICENCIATURA EN MEDICINA VETERINARIA Y  
ZOOTECNIA**

**CAPITAL HUMANO**

**CATEDRATICO: JUAN JESUS  
AGUSTIN GUZMAN**

**ALUMNA: RAQUEL VIRGINIA  
RIZO ESCALANTE**

**ENSAYO DE LA UNIDAD II**

**2 PARCIAL**

**03/06/2021**

## **2.1.- NECESIDAD LEGAL**

En México, en la fracción 27 inciso b del artículo 123 constitucional aparece como requisito nulo que no obliga a las partes, aunque se establezca en el contrato, aquella que fije “un salario que no sea remunerador a juicio de las juntas de conciliación y arbitraje”.

El artículo octavo de la ley federal del trabajo expresa que “para trabajo igual, desempeñado en el puesto y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”. Es posible lograr este objetivo si las remuneraciones se fijan basándose en la objetividad.

Análisis: Consiste en separar las diversas partes que integran de un todo, con el fin de estudiar de forma independiente cada una de ellas

Puesto: El conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condicionales que integran una unidad de trabajo específica e impersonal.

## **NECESIDAD LEGAL**

El art. 25 fracción 3 establece que deberá tenerse por escrito “el servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible”; el art. 47 fracción 11 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”. El art. 134 fracción 4 marca como obligación de los trabajadores “ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos”

## **2.2 MÉTODOS DE ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS**

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.

El estudio del análisis de puestos es la segunda fase a seguir para lograr entre otras cosas, un salario justo reflejado en un tabulador de sueldos y salarios equitativo.

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.

### **2.2.1 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.

### **2.2.2 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. Solemos tener hipótesis cuantitativas con variables aritméticas.

El cuestionario (o una entrevista estructurada) es una buena elección si:

- El problema está bien definido (tal vez como hipótesis) y no será modificado

durante el proyecto.

- Todas las preguntas que han de ser respondidas se conocen por anticipado. No se necesitan preguntas adicionales de aclaración.
- El "rango" de respuestas posibles se conoce por anticipado. Solamente queremos conocer la distribución de las respuestas: cuántos encuestados elegirán cada respuesta.
- Las preguntas implican hechos, cantidades o aspectos físicos definibles fácilmente.
- Hay preguntas que algunos encuestados podrían preferir responder anónimamente.
- Tenemos mucho interés en el análisis numérico.

Nota que cuando se usa un cuestionario, conseguirá solamente las respuestas a sus preguntas; no tendrá ningún medio de hacer preguntas adicionales.

### **2.2.3 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.

La entrevista grupal se emplea cuando un gran número de personas realiza un trabajo similar o idéntico, de esta manera se obtienen rápidamente y a bajo costo datos sobre el puesto.

#### **2.2.4 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.