



Licenciatura:

Medicina veterinaria y zootecnia

Nombre de alumno:

Ángel Ernesto Muñoz Roblero

Nombre del profesor:

Gladis Adilene Hernández Lopez

Nombre del trabajo:

análisis y descripción de puesto

Materia:

Capital humano

Cuatrimestre:

3er

Grupo:

A

Comitán de Domínguez Chiapas a 10 de junio de 2024.

Análisis y descripción de puestos

NECESIDAD LEGAL

- art. 25 Frac.3
—El servicio o servicios que deberán prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible||
- art.134 Frac 4 obligación de los trabajadores
—ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos
- el art. 47 Frac.
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

MÉTODO DE ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

Debido a la división del trabajo y a la consecuente especialización funcional, las necesidades de recursos humanos de la organización —ya sean cualitativas o cuantitativas—

• Descripción de puestos se analiza el puesto en relación con los aspectos extrínsecos, es decir, en relación con los requisitos que el puesto impone a su ocupante.



• La estructura del análisis de puesto Es la revisión comparativa de las exigencias (requisitos) que esas tareas o responsabilidades le imponen

1. Requisitos intelectuales.
2. Requisitos físicos.
3. Responsabilidades que adquiere.
4. Condiciones de trabajo.

MÉTODO DE OBSERVACIÓN DIRECTA

ocurre cuando alguien de hecho ve al estudiante en el ambiente del salón de clases y recoge datos en cuanto a la conducta problemática.

- Características del método de observación directa
- Ventajas del método de observación directa
- Desventajas del método de observación directa



MÉTODO DE OBSERVACIÓN DIRECTA

técnica de recolección de datos cuantificables que adopta la forma de una serie de preguntas formuladas en un orden determinado

• características de cuestionario La obtención de datos sobre un puesto se realiza por medio del llenado de un cuestionario que realiza el ocupante del puesto o su superior para el análisis de puesto.

• ventajas del cuestionario Es el método ideal para analizar puestos de alto nivel, sin afectar el tiempo y las actividades de los ejecutivos.

• desventajas del cuestionario El cuestionario está contraindicado para puestos de bajo nivel, en los cuales los ocupantes pueden tener dificultad para interpretarlo y responderlo por escrito



METIDO DE ENTREVISTA

es el marco de referencia donde se integran los datos de que se disponen del sujeto, recogidos en otras fases del proceso de selección de personal

• características entrevista directa La participación es activa, tanto del analista como del ocupante del puesto en la obtención de los datos.

• Desventajas de la entrevista directa Una entrevista mal dirigida puede llevar a reacciones negativas en el personal, que resultan en una falta de comprensión y no aceptación de sus objetivos.

• Ventajas de la entrevista directa Obtención de los datos del puesto a través de las personas que mejor lo conocen. b) Posibilidad de discutir y aclarar todas las dudas.

METODO MIXTO

combina métodos del interno y el externo para dar con el candidato adecuado.

Cuestionario con el ocupante y entrevista con el superior, para ampliar y aclarar los datos obtenidos.

elección de una de estas combinaciones se deben considerar tanto las particularidades de la empresa como los objetivos del análisis

