

Nombre de alumno: Jhonatan de Jesús Méndez Osuna

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López

Nombre del trabajo: Super Nota

Materia: capital humano

Grado: 3°

Grupo: A

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

NECESIDAD LEGAL

El artículo 25, fracción 3, establece que los servicios prestados deben detallarse por escrito con precisión. El artículo 47, fracción 11, permite al patrón rescindir el contrato sin responsabilidad si el trabajador desobedece sin causa justificada. El artículo 134, fracción 4, obliga a los trabajadores a realizar su labor con la debida intensidad, cuidado y esmero, conforme a lo acordado.

Necesidad social: Dado que el hombre moderno pasa gran parte de su vida trabajando, es esencial que el trabajo permita la realización de sus potencialidades. Un trabajo que cause ansiedad o monotonía degrada al individuo a un mero componente de la maquinaria productiva.

Necesidades de eficiencia y productividad: La eficiencia y productividad preocupan a los administradores, por lo que se busca la especialización, la división del trabajo y el desarrollo del capital humano. Para lograr una auténtica división de funciones y mayor productividad, es necesario un estudio analítico del trabajo y los puestos en una organización.



MÉTODOS DE ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

Los métodos de análisis y descripción de puestos determinan las necesidades de recursos humanos mediante descripciones y especificaciones. La descripción detalla las tareas y responsabilidades, mientras que las especificaciones indican los requisitos necesarios del ocupante. Esto asegura que los puestos se ocupen por personas con características compatibles y ayuda a gestionar eficientemente los recursos humanos.

MÉTODO DE OBSERVACIÓN DIRECTA

Este método, eficiente y antiguo, se usa en estudios de micro-movimientos y tiempos. Consiste en la observación directa del trabajador durante sus funciones, anotando los puntos clave en una "hoja de análisis de puestos". Es adecuado para trabajos manuales sencillos y repetitivos. Para mayor precisión, se complementa con entrevistas al trabajador o a su superior.



MÉTODO DEL CUESTIONARIO

El análisis de puestos se realiza mediante cuestionarios respondidos por los ocupantes del puesto o sus supervisores. Este método es eficiente para puestos similares y rutinarios. Los cuestionarios deben ser personalizados y probados previamente con un ocupante y su supervisor para asegurar su pertinencia, claridad y eliminar posibles errores o dudas.



MÉTODO DE LA ENTREVISTA

El método más flexible y productivo para el análisis de puestos es la entrevista entre el analista y el ocupante del puesto. Una entrevista bien estructurada proporciona información detallada sobre las tareas y habilidades requeridas. Permite comparar datos de otros puestos similares y validar la información con el supervisor. Este método facilita la eliminación de dudas y es preferido por su enfoque colaborativo y directo.

MÉTODOS MIXTOS

Cada método de obtención de información para el análisis de puestos tiene ventajas y desventajas. Para maximizar beneficios y minimizar desventajas, se utilizan métodos mixtos que combinan dos o más técnicas. Las combinaciones más comunes incluyen cuestionario y entrevista con el ocupante, cuestionario con el ocupante e entrevista con el superior, observación directa con el ocupante y entrevista con el superior, entre otros. La elección de una combinación debe considerar las particularidades de la empresa, los objetivos del análisis y la disponibilidad del personal.

