



**Nombre del alumno: Roberto Alejandro Malerva Porras**

**Nombre del profesor: Gladis Hernandez**

**Nombre del trabajo: Super nota**

**Materia: Capital humano**

**Grado: 3**

**Grupo: B**

Comitón de Dominguez Chiapas a 12 de septiembre de 2018.

---

# ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS



## 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".

## Métodos de análisis y descripción de puestos

El análisis y descripción de puestos en capital humano es fundamental para entender las funciones, responsabilidades y requisitos de cada posición dentro de una organización.

Aquí algunos métodos comunes utilizados:

- Observación directa:
- Entrevistas:
- Cuestionarios y encuestas:
- Análisis de registros y documentos:
- Método de incidentes críticos:
- Análisis funcional:
- Análisis del mercado laboral:



## Método de observación directa

Consiste en presentarse al lugar donde está instalado el puesto y sin interrumpir al ocupante se toman los datos previamente seleccionados.

## Método del cuestionario

Es una técnica utilizada para recopilar información estructurada y sistemática sobre diversos aspectos relacionados con los empleados, puestos de trabajo y el entorno laboral.



## Método de la entrevista

La entrevista se define como "una conversación que se propone con un fin determinado distinto al simple hecho de conversar". Es un instrumento técnico de gran utilidad en la investigación cualitativa, para recabar datos.

## Métodos mixtos

Dentro de los tipos de reclutamiento, el mixto combina métodos del interno y el externo para dar con el candidato adecuado. La empresa abre la posibilidad de que un empleado recomiende a otro así como también habilita la recepción de currículums de empleados sin ningún vínculo con la organización.

