



**Nombre de alumno: Mario Antonio
Ventura López**

**Nombre del profesor: Gladis Adilene
Hernández lopez**

Nombre del trabajo: super nota

PASIÓN POR EDUCAR

Materia: recursos humanos

Grado: 2

Grupo: b

Comitán de Domínguez Chiapas a 15 de junio de 2024

Análisis y descripción de puestos

necesidad legal

El art. 25 Frac. 3 Establece que deberá tenerse por escrito —El servicio o servicios que deberán prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible. el art. 47 Frac. 11 Dice que el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo, al desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado. El art.134 Frac 4 Marca como obligación de los trabajadores .

necesidad social

Requerirá que su trabajo constituya una forma de realización de sus potencialidades. Por el contrario, las labores que desempeña le causen ansiedad, monotonía o simplemente le disgustan, se tendrá un nombre que ha sido rebajado a la categoría de componente de la maquinaria productiva.

necesidades de eficiencia y productividad

La especialización, la división del mismo, la capacitación y desarrollo del capital humano, se buscan afanosamente. Sin embargo, para llegar a una autentica división de funciones y a una mayor productividad se requiere empezar con un estudio analítico del trabajo en el ámbito de los puestos que componen una organización

Métodos de análisis y descripción de puestos

a descripción del puesto detalla de manera impersonal su contenido; mientras que las especificaciones proporcionan la percepción que tiene la organización respecto a las características humanas deseables para realizar el trabajo: se compone de DESCRIPCIÓN DE PUESTOS ANÁLISIS DE PUESTOS LA ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS DE PUESTOS.

MÉTODOS PARA LA DESCRIPCIÓN Y EL ANÁLISIS DE PUESTOS

La descripción y el análisis de puestos constituyen una responsabilidad de línea y una función de staff. La responsabilidad de proporcionar la información sobre el puesto es únicamente de línea, mientras que la prestación de los servicios para la recolección y organización de la información es responsabilidad de la función de staff, representado por el analista de puestos. Observación directa. 2. Cuestionario. 3. Entrevista directa. 4. Métodos mixtos.

Método del cuestionario

Debe ser un cuestionario hecho a la medida que permita obtener las respuestas correctas y una información que pueda ser utilizada. Un requisito de este cuestionario es que se someta primero a uno de los ocupantes y a su supervisor para probar la pertinencia y adecuación de las preguntas, así como para eliminar los detalles innecesarios, las distorsiones, las lagunas o las dudas en las preguntas. Debe tener ciertas características del cuestionario Ventajas del cuestionario Desventajas del cuestionario

Método de observación directa

El análisis del puesto se realiza con la observación directa y dinámica del ocupante en pleno ejercicio de sus funciones, mientras el analista de puestos anota en una hoja de análisis de puestos. Los puntos clave de sus observaciones. Es lo más adecuado para trabajadores que realizan operaciones manuales o de carácter sencillo y repetitivo. Características del método de observación directa. Ventajas del método de observación directa.

Métodos Mixtos

Éstos son combinaciones eclécticas de dos o más métodos de análisis. Los métodos mixtos más utilizados son: a) Cuestionario y entrevista, ambos con el ocupante del puesto, este último llena el cuestionario y después es sometido a una entrevista rápida, con el cuestionario como referencia. b) Cuestionario con el ocupante y entrevista con el superior, para ampliar y aclarar los datos obtenidos. c) Cuestionario y entrevista, ambos con el superior. d) Observación directa con el ocupante y entrevista con el superior. e) Cuestionario y observación directa, ambos con el ocupante. f) Cuestionario con el superior y observación directa con el ocupante, entre otros.

Método de la entrevista

Garantiza una interacción directa entre analista y empleado, lo que permite la eliminación de dudas y sospechas, especialmente en el caso de empleados difíciles o reacios. Últimamente, es el método preferido entre los responsables de la planeación del análisis de puestos. Se basa en el contacto directo y en los mecanismos de colaboración y de participación. El método de la entrevista directa consiste en obtener los datos relativos al puesto que se desea analizar, por medio de un contacto directo y verbal con el ocupante del puesto o con su jefe inmediato



Bibliografía

UDS. (2023). *antologia de capital humano*. comitan de dominguez chiapas: universidad del sureste.