



**NOMBRE DEL DOCENTE: GLADIS
ADILENE HERNÁNDEZ LÓPEZ**

**NOMBRE DEL ALUMNO:
MARCOS DE JESÚS RUIZ
CANCINO**

MATERIA: CAPITAL HUMANO

FECHA 16 /06

GRADO Y GRUPO: 3, B

TAREA: SÚPER NOTA

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, 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 Frac 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".

NECESIDAD SOCIAL

El hombre moderno pasa una parte considerable de su tiempo integrado al trabajo. Si a esto agregamos que las 8 horas diarias que destina a ello constituye un 50% de la vida que pasa en estado de vigilia, se hará necesario, reflexionar que durante ese tiempo no puede renunciar a su personalidad, interés, sentimientos, entre otros.

NECESIDADES DE EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD

La eficiencia y productividad en el trabajo son motivo de preocupación constante entre los administradores; es por ello que la especialización, la división del mismo, la capacitación y desarrollo del capital humano, se buscan afanosamente.



MÉTODOS 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 se determinan mediante un esquema de descripciones y especificaciones de puestos. La descripción de puestos muestra una relación de las tareas, obligaciones y responsabilidades del puesto, mientras que las especificaciones de puestos proporcionan los requisitos necesarios que debe tener el ocupante del puesto.

- DESCRIPCIÓN DE PUESTOS.
- ANÁLISIS DE PUESTOS.
- LA ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS DE PUESTOS.
- METODOS PARA LA DESCRIPCIÓN Y EL ANÁLISIS DE PUESTOS.



MÉTODOS DE OBSERVACIÓN DIRECTA

Es uno de los métodos más utilizados, tanto por su eficiencia como por ser históricamente uno de los más antiguos. Su empleo es muy eficaz en estudios de micro-movimientos, así como de tiempos y métodos. 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.



MÉTODO DEL CUESTIONARIO

El análisis se efectúa al solicitar al personal generalmente a los ocupantes del puesto por analizar o sus jefes o supervisores) que conteste un cuestionario para el análisis del puesto, que responda por escrito todas las indicaciones posibles sobre el puesto, su contenido y sus características.

Debe tener:

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO
VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL CUESTIONARIO



MÉTODOS FÍSICOS

Es evidente que cada uno de los métodos de obtención de información para el análisis del puesto tiene ciertas características, ventajas y desventajas. Para neutralizar las desventajas y sacar el mayor provecho posible de las ventajas, la opción es utilizar métodos mixtos. Éstos son combinaciones eclécticas de dos o más métodos de análisis.

MÉTODO DE LA ENTREVISTA

El método más flexible y productivo es la entrevista que el analista de puestos le hace al ocupante del puesto. Si la entrevista está bien estructurada, se puede obtener información sobre todos los aspectos del puesto, sobre la naturaleza y la secuencia de las diversas tareas que lo componen y sobre los porqués y cuándo. Se puede desarrollar en relación con las habilidades que se requieren para el puesto,



Y debe contener las
Características de la entrevista directa
Ventajas y desventajas de la entrevista directa.

Y los más utilizados son:

1. 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.
2. Cuestionario con el ocupante y entrevista con el superior, para ampliar y aclarar los datos obtenidos.
3. Cuestionario y entrevista, ambos con el superior.
4. Observación directa con el ocupante y entrevista con el superior.
5. Cuestionario y observación directa, ambos con el ocupante.
6. Cuestionario con el superior y observación directa con el ocupante, entre otros.