



Universidad del Sureste



Medicina Veterinaria y Zootecnia

Delia escamilla Méndez

Capital humano

Estefy Darany Pereyra Castro

3^{er} Cuatrimestre

Tuxtla Gutiérrez Chiapas

14/Mayo/2020

Definición de los términos utilizados en el formato	
Objetivo	Estética canina
Competencia a desarrollar	Cursos intensivos, reconocimientos federales, conocimiento de corte por especies
Indicador	Constancias de los cursos
Actividades	Capacitaciones. Cursos
Ficha de inicio	20 de julio del 2020
Ficha de finalización	20 de diciembre del 2022
status	Empleado

Definición de los términos utilizados en el formato	
Objetivo	Graduado en medicina veterinaria
Competencia a desarrollar	Trabajo en equipo, manejo de alumnos
Indicador	Elaboración de examen de conocimientos
Actividades	Maestrías y licenciaturas
Ficha de inicio	26 de mayo del 2020
Ficha de finalización	21 de julio del 2024
status	Maestro

Definición de los términos utilizados en el formato	
Objetivo	Trabajar como médico veterinario en zoológico
Competencia a desarrollar	Conocimiento en animales exóticos
Indicador	Maestrías en animales exóticos
Actividades	Diplomas en cursos
Ficha de inicio	21 de diciembre 2020
Ficha de finalización	25 de mayo del 2023
status	Médico veterinario, atender a los animales

- ✓ **Enlista según el libro las características principales, las ventajas y las desventajas.**

Método de Observación Directa

Características del método de observación directa

1. La obtención de datos sobre un puesto se hace mediante la observación visual de las actividades del ocupante del puesto, realizada por el analista especializado. b) Mientras la participación que tiene el analista en la obtención de los datos es activa, la participación del ocupante es pasiva.
2. Mientras la participación que tiene el analista en la obtención de los datos es activa, la participación del ocupante es pasiva.

Ventajas del método de observación directa

1. Veracidad de los datos obtenidos, en virtud de la unidad de origen (el analista de puestos) y del hecho de que sea ajeno a los intereses de quien realiza el trabajo.
2. No requiere la paralización del ocupante del puesto. c) Método ideal para puestos sencillos y repetitivos.
3. Correspondencia adecuada entre los datos obtenidos y la fórmula básica del análisis de puestos (¿qué hace?, ¿cómo lo hace?, ¿para qué lo hace?).

Desventajas del método de observación directa

1. Costo elevado, pues para que el método sea completo se requiere un tiempo prolongado en el análisis de puestos.
2. La simple observación, sin el contacto directo y verbal con el ocupante del puesto, no permite la obtención de datos verdaderamente importantes para el análisis.
3. Contraindicado para puestos que no sean sencillos y repetitivos.

- ✓ **Enlista según el libro las características principales, las ventajas y desventajas.**

Método del Cuestionario

Características del cuestionario

1. 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.
2. Mientras la participación del analista de puestos en la obtención de los datos (llenado del cuestionario) es pasiva, la participación del ocupante (quien lo contesta) es activa.

Ventajas del cuestionario

1. El cuestionario puede ser contestado, por los ocupantes del puesto o por sus jefes directos, de manera conjunta o secuencial, con ello se obtiene una visión más amplia del contenido y de sus características, además de contar con la participación de varios niveles.
2. Es el método más económico para el análisis de puestos.
3. Es el método más completo; el cuestionario puede ser distribuido a todos los ocupantes de los puestos, contestado por ellos y devuelto con relativa rapidez. Esto no ocurre con los demás métodos para el análisis de puestos.
4. Es el método ideal para analizar puestos de alto nivel, sin afectar el tiempo y las actividades de los ejecutivos.

Desventajas del cuestionario

1. El cuestionario está contraindicado para puestos de bajo nivel, en los cuales los ocupantes pueden tener dificultad para interpretarlo y responderlo por escrito. b) Exige planeación y realización cuidadosa.
2. Tiende a ser superficial y distorsionado.

✓ **Investiga cuál es el fundamento legal del análisis de puestos. Escribe los artículos.**

Necesidad Legal

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 25, fracción III, establece que deberá tenerse por escrito "el servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible". Asimismo, el artículo 47, fracción XI, nos 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". Por último, el artículo 134 en su fracción IV marca como obligación de los trabajadores "ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos"

Las tres disposiciones señaladas requieren que se estipule con toda claridad y precisión cual es el trabajo a desarrollar en cada puesto y las modalidades del mismo, ya que de otra forma se carecería de base para regular entre contratante y contratado. A pesar de esto, es frecuente encontrar contratos de trabajo en los que se da escasa importancia a la definición de funciones, ocupándose más bien de aspectos que regulen la relación, olvidando la esencia de esta; es decir, se atiende a posibles causas de conflicto, en detrimento de la verdadera materia de trabajo.