



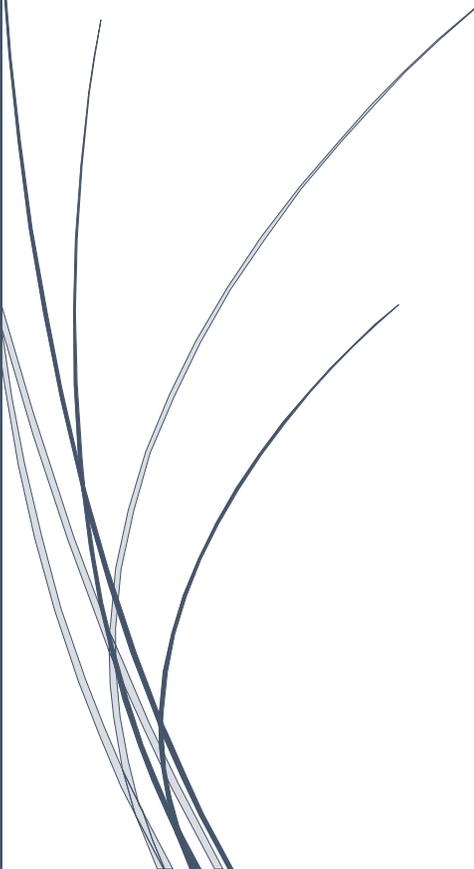
15-5-2020

CAPITAL HUMANO

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

Alumna: *Odalys Mairany Beltran Zuarth.*

MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA.
TERCER CUATRIMESTRE



PLAN DE CARRERA

OBJETIVO	Gerente de ventas
COMPETENCIA A DESARROLLAR	Administración de recursos y manejo del personal.
ACTIVIDADES	Cursos de administración y capacitación del personal.
STATUS	Asistente en gerencia.

OBJETIVO	Jefa de enfermeras
COMPETENCIA A DESARROLLAR	Control y capacitación de las enfermeras.
ACTIVIDADES	Administración, control y observación de los trabajos realizados por las enfermeras
STATUS	Enfermera con experiencia y antigüedad.

OBJETIVO	Secretaria del jefe
COMPETENCIA A DESARROLLAR	Actividades en general relacionadas con el puesto
ACTIVIDADES	Encargado de la agenda, reuniones, pendientes y llamadas para el jefe
STATUS	Secretaria de ventas

MÉTODOS DE ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

Características del método de observación directa

- a) 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. Ventajas del método de observación directa

- a) 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.
- b) No requiere la paralización del ocupante del puesto.
- c) Método ideal para puestos sencillos y repetitivos.
- d) Correspondencia adecuada entre los datos obtenidos y la fórmula básica del análisis de puestos (¿qué hace?, ¿cómo lo hace?, ¿para qué lo hace?).

3. Desventajas del método de observación directa

- a) Costo elevado, pues para que el método sea completo se requiere un tiempo prolongado en el análisis de puestos.
- b) 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.
- c) Contraindicado para puestos que no sean sencillos y repetitivos

. 1. Características del cuestionario

- a) 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.
- b) 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.

2. Ventajas del cuestionario

- a) 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.

- b) Es el método más económico para el análisis de puestos.
- c) 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.

- d) Es el método ideal para analizar puestos de alto nivel, sin afectar el tiempo y las actividades de los ejecutivos

e) 3. Desventajas del cuestionario

- a) 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.
- c) Tiende a ser superficial y distorsionado.

NECESIDAD LEGAL

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 25, fracción III, establece que deberá tenerse por escrito "el servicio o los 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".

La necesidad legal se refiere a que toda relación de trabajo existen dos partes: por un lado, la organización (patrón) y, por otro, el trabajador. Dicho de otra forma: los medios de trabajo y la fuerza de trabajo.