

Universidad del sureste

Clase 2

PLANEACIÓN DE CAPITAL HUMANO

CAPITAL HUMANO

15/Mayo/2020

Gómez Espinosa Nadia Arely

3° Cuatrimestre

Medicina Veterinaria y Zootecnia

DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

Da 3 ejemplos de un plan de carrera de 3 diferentes puestos

1. Asistente de Médico Veterinario

Descripción y análisis de puesto	
Título: Asistente de Médico Veterinario	División: local
Descripción Genérica: Ayudar con los pacientes animales y recibir a los dueños.	
Descripción del puesto: <ul style="list-style-type: none">• Atender a los clientes y sus mascotas• Preparar a los animales en caso de cirugía• Estar pendiente de los animales en hospitalización	
Análisis del puesto	
Requisitos intelectuales: <ul style="list-style-type: none">• Preparatoria/Universidad: haber estudiado alguna carrera técnica o universitaria en el ámbito de Medicina.• Experiencia: a ver trabajado antes con animales• Aptitudes: inteligencia, habilidades matemáticas de nivel medio (para realizar dosificaciones correspondientes) paciencia.	
Requisitos físicos: <ul style="list-style-type: none">• Movimiento constante de un lado al otro de la clínica, cargar a los animales he inmovilizarlos (teniendo en cuenta que algunos son de carácter agresivo, inquieto o nervioso)	
Responsabilidades adquiridas: <ul style="list-style-type: none">• La vida de algunos animales en clínica y de los materiales de trabajo en momento de cirugías	
Condiciones de trabajo: <ul style="list-style-type: none">• Ambientales: Olores de los animales tanto enfermos como saludables (sea excremento, vomito entro otros) además de un ruido constante.• Seguridad: La situaciones a veces pueden llegar hacer peligrosas en casos de perros de gran tamaño y agresivos, también se puede sufrir daños menores como rasguños de gatos o picaduras de aves.	

Descripción y análisis de puesto	
Título: Chef	División: Local
Descripción Genérica: ser uno de los cocineros del restaurante	
Descripción del puesto: <ul style="list-style-type: none"> • Trabaja en conjunto con otros chefs • Atender al menú que pidan los clientes durante el día asegurando un buen sabor y una buena comida. • Preparar variedad de platillos tradicionales 	
Análisis del puesto	
Requisitos intelectuales: <ul style="list-style-type: none"> • Universidad en gastronomía • Experiencia: A ver trabajado en restaurantes antes • Aptitudes: Inteligencia, paciencia, trabajo en equipo, seguridad, compromiso, puntualidad, Respeto 	
Requisitos físicos: <ul style="list-style-type: none"> • Movimiento constante de lado a lado de la cocina con los demás compañeros • Habilidad con las manos • Soportar climas altos/ cambios de clima debido al calor de la cocina 	
Responsabilidades adquiridas: <ul style="list-style-type: none"> • La satisfacción del cliente • Hacer platillos de buena calidad • Entregar a tiempo • Responsabilidad de los platillos que se entregan • Platillos preparados según la receta 	
Condiciones de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> • Se trabajará con 4 chefs más • Estrés por acumulación de pedidos • Llevar el uniforme del restaurante • La cocina es un lugar limpio, con bastante seguridad sin embargo no se pueden evitar pequeñas quemaduras o cortes por descuido. 	

Descripción y análisis de puesto	
Título: Guía turística	División: Internacional
Descripción Genérica: Guiar a la variedad de turistas que llegan a visitar.	
Descripción del puesto: <ul style="list-style-type: none"> • Ser el guía de variedad de personas de varios países • Atender dudas respecto a sus alrededores • Explicar la historia de los lugares • Saber controlar y guiar a los turistas a los alrededores 	
Análisis del puesto	
Requisitos intelectuales: <ul style="list-style-type: none"> • Universidad: Idiomas, Hospitalidad turística • Experiencia: en tratar con diferentes personas de distintas edades, haber trabajado en un puesto parecido. • Aptitudes: Saber historia, tradiciones y costumbres del lugar, inteligencia, liderazgo, puntualidad, respeto, seguridad • Conocimiento en variados idiomas como: inglés, francés • Se tomaran en cuenta si posee conocimiento en otros idiomas como: japonés, Mandarín, italiano, portugués, alemán, ruso 	
Requisitos físicos: <ul style="list-style-type: none"> • Caminará largos tramos durante horas por variedad de lugares, ya sea en los ríos o en lugares montañosos para llegar a los diferentes destinos • Resistencia física 	
Responsabilidades adquiridas: <ul style="list-style-type: none"> • Seguridad y bienestar de los turistas • Satisfacción al cliente • Una experiencia grata en el paseo 	
Condiciones de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> • Los paseos son seguros sin embargo no se pueden evitar pequeños accidentes como caídas • Estrés al tratar con diferentes personas • Choques culturales • Las críticas • Desgaste físico 	

MÉTODOS DE ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

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

Método 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 puestosll los puntos clave de sus observaciones. Es lo más adecuado para trabajadores que realizan operaciones manuales o de carácter sencillo y repetitivo.

1. 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.

MÉTODO DEL CUESTIONARIO

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

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.

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.

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

Actividad: Investiga cuál es el fundamento legal del análisis de puestos. Escribe los artículos.

- 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.

Bibliografía:

Capital Humano Licenciaturas

UDS (Mayo – Agosto)