



**Universidad del Sureste
UDS**



Medicina Veterinaria Zootecnista

Capital Humano

Catedrático (a): Lic. Estefy Darany Castro Pereyra

Presenta: Dennis Álvaro Guzmán

3er. Cuatrimestre

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas a 15 de mayo de 2020

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

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS UTILIZADOS EN EL FORMATO

Objetivo	Gerente de Office Depot
Competencia a desarrollar	Manejo de personal, administración de recursos
Indicador	Pruebas mensuales
Actividad	Capacitación del personal
Fecha de inicio	07-05-2020
Fecha de finalización	30-12-2020
Status	Asistente de gerente

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS UTILIZADOS EN EL FORMATO

Objetivo	Dirección de maquinaria
Competencia a desarrollar	Elaboración de protocolos y control del personal
Indicador	Elaboración de planes
Actividad	Capacitación del personal
Fecha de inicio	10-03-2020
Fecha de finalización	30-08-2020
Status	Subdirector

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS UTILIZADOS EN EL FORMATO

Objetivo	Gerente de planta
Competencia a desarrollar	Elaboración de protocolos y control del personal, manejo de productos.
Indicador	Elaboración de planes y actividades
Actividad	Capacitación del personal
Fecha de inicio	10-02-2020
Fecha de finalización	30-10-2021
Status	Asistente de gerente

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

Método de Observación Directa

Características del método de observación directa

1. Mientras la participación que tiene el analista en la obtención de los datos es activa, la participación del ocupante es pasiva.
2. 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. 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. Contraindicado para puestos que no sean sencillos y repetitivos.
3. 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.

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

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.**

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.