



Universidad del Sureste

**Licenciatura en medicina
veterinaria y zootecnia**

Tercer cuatrimestre

Capital humano

“clase 3 actividad”

Profesor: Estefy Darany Castro Pereyra

Alumna: Alejandra Morales López

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. A 15 de mayo de 2020.

Planes de carrera

Actividad:

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

Meta profesional	Llegar a ser medico de fauna silvestre Director de área de primates y grandes mamíferos	
Ingresos anuales deseados	49910 dólares	
Fecha orientativa deseable para alcanzar la posición	6 años	
Aptitudes e intereses actuales	<ul style="list-style-type: none"> - Formación - Experiencia - Aptitudes - Contactos 	
Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> - Formación - Experiencia - Aptitudes - Contactos 	
Planificación para el logro de una meta profesional	Objetivos	plazo
	Hacer mi especialización	4 años
	Prácticas en zoológico	5 años
	Presencia en reserva de África o Australia	7 años

Obstáculos y consideraciones	<ul style="list-style-type: none"> - Financiación - Tiempo
Como superar los obstáculos	<ul style="list-style-type: none"> - Enviar solicitudes de becas y subvenciones - Organizar mejor mis tiempos

Meta profesional	Llegar a ser medico en Ciencia y Tecnología de alimentos Ingeniero sector alimenticio		
Ingresos anuales deseados	71000 dólares		
Fecha orientativa deseable para alcanzar la posición	6 años		
Aptitudes e intereses actuales	<ul style="list-style-type: none"> - Formación - Experiencia - Aptitudes - Contactos 		
Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> - Formación - Experiencia - Aptitudes - Contactos 		
Planificación para el logro de una meta profesional	Objetivos	plazo	
	Hacer mi especialización	4 años	
	Prácticas	5 años	
	Fabricar mi propia marca	7 años	

Obstáculos y consideraciones	<ul style="list-style-type: none"> - Financiación - Tiempo
Como superar los obstáculos	<ul style="list-style-type: none"> - Enviar solicitudes de becas y subvenciones - Organizar mejor mis tiempos

Meta profesional	Llegar a ser especialista en nutriterapia veterinaria	
Ingresos anuales deseados	710 dólares	
Fecha orientativa deseable para alcanzar la posición	6 años	
Aptitudes e intereses actuales	<ul style="list-style-type: none"> - Formación - Experiencia - Aptitudes - Contactos 	
Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> - Formación - Experiencia - Aptitudes - Contactos 	
Planificación para el logro de una meta profesional	Objetivos	plazo
	Hacer mi especialización	4 años
	Prácticas en una clínica veterinaria	5 años
	Poner mi propio consultorio	8 años

Obstáculos y consideraciones	<ul style="list-style-type: none">- Financiación- Tiempo
Como superar los obstáculos	<ul style="list-style-type: none">- Enviar solicitudes de becas y subvenciones- Organizar mejor mis tiempos

2. Enlista según el libro las características principales, las ventajas y las desventajas (Observación directa)

Características principales:

- ➔ 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:

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

Desventajas:

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

3. Enlista según el libro las características principales, las ventajas y desventajas (Método del cuestionario)

Características principales:

- ➔ 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.
- ➔ 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:

- ➔ 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.
- ➔ Es el método más económico para el análisis de puestos.
- ➔ 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.
- ➔ Es el método ideal para analizar puestos de alto nivel, sin afectar el tiempo y las actividades de los ejecutivos.

Desventajas:

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

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

- LFT, en el ART.25FRACCION3III, establece que será y deberá tenerse por escrito “El servicio o los servicios que deban prestarse, los que se determinas con la mayor precisión posible”

Así mismo en el ART.46 dice “el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. Y en el ART47 fracción XI “desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;”

- Necesidades legales

En el artículo 134 fracción IV de la LEY FEDERAR DE TRABAJO marca como obligación de los trabajadores “ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma tiempo y lugar convenidos”

- Ley federal del trabajo

En el articulo 8 de la LFT expresa que el trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

- Factores de especificaciones
 - a) Requisitos intelectuales
 - b) Requisitos físicos
 - c) Responsabilidades implícitas
 - d) Condiciones de trabajo

- Necesidad sindical y económica

La necesidad sindical minimiza algunos de los problemas psicológicos, sociales, legales y económicos planteados por los salarios.

La necesidad económica trata del empleo y salarios que contribuyen equitativamente riqueza, no solo con el propósito de prevenir posibles problemas sino para tener una buena administración.

- Necesidades sociales

- ➔ Relación que tiene el individuo en la sociedad
- ➔ Modo de relacionarse y ser competente en el puesto que desempeña
- ➔ Desarrollar habilidades y capacidades de manera correcta