Mapa Conceptual

Nombre del Alumno: Fredy Azarías Herrera Juárez

Nombre del Tema: Unidad II

Parcial: 2

Nombre de la Materia: Capital Humano

Nombre del Profesor: Aldo Irecta Nájera

Nombre de la Licenciatura: Medicina Veterinaria y Zootecnia

Cuatrimestre: Tercero

Análisis y descripción de puestos

La

Necesidad Legal

El art. 25 Frac. 3

Establece que deberá tenerse por escrito "El servicio o servicios que deberán prestarse, los que se determinarán con lamayor 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".

El

Metodo de análisis y descripción de puestos

Quien ocupe el puesto

Debe tener características personales que sean compatibles con las especificaciones de éste

Mientras que la

Función a desempeñar, o contenido del puesto, queda indicada en la descripción también de éste.

Las

Etapas del análisis de puestos

El concepto de puesto.

Es requisito previo ineludible conocer la realidad misma que va a ser analizada: el puesto.

Un trabajador

Realiza normalmente un conjunto fijo de actividades, porque de ello depende la perfección de éstas y la organización misma de la empresa.

Los

Modelos de análisis de puestos

Probablemente

El diseño de puestos sea tan antiguo como el mismo trabajo.

Hasta la década de

1960 fue que un grupo de científicos conductistas y consultores de empresas demostró que los antiguos enfoques en el diseño de puestos conducían a resultados contrarios a los objetivos organizacionales.

A partir de

Entonces empezaron a surgir modelos nuevos para el diseño de puestos.