



Mi Universidad

Cuadro sipnotico

Nombre del alumno: Jorge Eduardo Lopez Santis

Nombre del tema: Cuadro sipnotico

Parcial: 2

Nombre de la Materia: Capital humano

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernandez Lopez

Nombre de la Licenciatura: MVZ

Cuatrimestre: 3

Capital HUMANO

ANALISIS DE DESCRIPCION DE PUESTOS

Necesidad legal: Art. 25 Frac. 3 Establece que deba tenerse por escrito-El servicio o servicios que deberan prestarse los que se determinan con la mayor precision posible

El Arct, 47 Frac 11 dice que el patron podra rescindir el contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad, - al desobedecer el trabajador al patron o sus representantes sin causa justificada siempre de que se trata del trabajo contratado

NECESIDAD SOCIAL

El hombre moderno pasa una parte considerable de su tiempo integrado al trabajo

Si esta agregamos las 8 hrs diarias que defina a ello constituye un 50% de la vida que pasa en estado de vigilia, se hara necesario, reflexionar que durante este tiempo no puede renunciar a su personalidad, interes, sentimientosm, etc.

NECESIDAD DE EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD

La eficiencia y productividad en el trabajo son motivo de preocupacion constante entre los administradores; es por ello que la especializacion, la division del mismo, la capacitacion y desarrollo del capital humano

METODOS DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS

Debido a la division del trabajo y a la consecuente especializacion funcional, las necesidad de recursos humanos de la organizacion ya sean cualitativas o cuantitativas

Se determinan mediante un esquema de descripciones y especificaciones de puestos

Por lo general, el analisis de puestos se concentra en cuatro tipos de requisitos que se aplican a cualquier tipo a nivel de puesto

- Requisitos intelectuales
- Requisitos fisicos
- Responsabilidades que adquiere
- Condiciones de trabajo

Crisis ECONÓMICA

REQUISITOS INTELLECTUALES

Comprenden las exigencias del puesto por lo que se refiere a los requisitos intelectuales que debe tener el ocupante para poder desempeñar adecuadamente al puesto

- Escolaridad indispensable
- Experiencia indispensable
- Adaptabilidad al puesto
- Iniciativa requerida
- Aptitudes requeridas

RESPONSABILIDADES ADQUIRIDAS

Consideran las responsabilidades que, además del desempeño normal de sus atribuciones

Tiene el ocupante del puesto en relación con la supervisión directa de sus subordinados, del material, de las herramientas o equipo que utiliza, el patrimonio de la empresa, el dinero, los títulos o documentos

CONDICIONES DE TRABAJO

Comprenden las condiciones del ambiente y los alrededores en que se realiza el trabajo, lo hace desagradable, adverso o sujeto a riesgos, exige del ocupante una dura adaptación, a fin de conservar la productividad y el rendimiento en sus funciones

MÉTODOS PARA LA DESCRIPCIÓN Y EL ANÁLISIS DE PUESTOS

La descripción y el análisis de puestos constituyen una responsabilidad de línea y una función de staff. La responsabilidad de proporcionar la información sobre el puesto es únicamente de línea

Mientras que la prestación de los servicios, para la recolección y organización de la información es responsabilidad de la función de staff

MÉTODOS 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-movimiento así como de tiempos y métodos

Los puestos rutinarios y repetitivos permiten el uso del método de observación directa debido a que el amplio contenido de tareas manuales se puede verificar fácilmente por medio de la observación visual

BIBLIOGRAFÍAS

UDS: Diapositivas