UNIVERSIDAD DEL SURESTE
NOMBRE DEL ALUMNO: JAIME ALEJANDRO CRUZ ALFARO
NOMBRE DE LA PORFESORA: GLADIS ADELINE HERNANDEZ LOPEZ
MATERIA:CAPITAL HUMANO
FECHA:13/06/2025
CARRERA: MEDICINA VETERINARIA

CUADRO SINOPTICO DE LOS APUNTES

unidad 2

necesidades legales

- el art 25 establece que debera tenerse por escritos- el servicio o servicios que deberan presentarse, los que se determinaron con la mayor precisión posible, el art 47 de terminar la relación laboral

Necesidad social

- el hombre moderno pasa una parte considerable de su tiempo integrado al trabajo, si a esto agregamos que los 8 horas diarias que destina a ello constituye un 50% de la vida que pasa en estado de vigilia se hara necesari, reflecionar que durante ese timepo no puede renunciar a su personal

necesidades de eficiencia y productividad

- la eficiencia y productividad en el trabajo son motivos de preucupación constante entre los administradores , es por ellos que la especialización la división del mando

métodos de análisis y descripción de puestos

- debido ala división del estado y ala consecuente especialización funcional, las necesidades de recursos humanos de la organización ya que sea cualitativas o cuantitativas - se determinan mediante un esquema de descripciones y especificaciones de puestos

BIBLIOGRAFIA

Carrillo Árciga, L. (2024). Tópicos para el manejo de capital humano (Unidad 3). Universidad del Sureste. Recuperado de https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LMV/4b204c5d403d10021a4153c05f126686-LC-%20LMV305%20CAPITAL%20HUMANO.pdf

CUADRO SINOPTICO DE LOS APUNTES

unidad 2

los puestos

- los puestos se ocupan de acuerdo con estas descripciones y especificaciones, quien ocupe el puesto debe tener caracteristicas personales que sean competibles con las espeficaciones o contenido del pesuto que se requiere

analisis de puestos

- una vez hecho la descripción sigue el análisis de puestos , en otras palabras, una vez identificado el contenido (aspectos intrínsecos) se analiza el puesto en relación con los aspectos extrínsecos, es decir, en una relación con los requisitos que se requiere

la estructura del analisis de puestos

- el análisis de puestos es la revisión compartida de las exigencias, por lo general, el analisis de puestos se concentran en 4 tipos de requisitos que se aplican a cualquier tipo o nivel de puestos
- requisitos intelectuales
- requisitos fisicos
- responsabilidad que adquiere
- condiciones de trabajo

requisitos intelectuales

- comprenden las exigencias del puesto por lo que se refiere a los requisitos intelectuales que deben tener el ocupante para poder desempeñar adecuadamente el puesto entre los requisitos intelectuales estan los factores de analisi
- iniciativa
- aptitudes
- etc

BIBLIOGRAFIA

Carrillo Árciga, L. (2024). Tópicos para el manejo de capital humano (Unidad 3). Universidad del Sureste. Recuperado de https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LMV/4b204c5d403d10021a4153c05f126686-LC-%20LMV305%20CAPITAL%20HUMANO.pdf

CUADRO SINOPTICO DE LOS APUNTES

unidad 2

requisitos fisicos

- los puestos se ocupan de acuerdo con estas descripciones y especificaciones, quien ocupe el puesto debe tener caracteristicas personales que sean competibles con las espeficaciones o contenido del pesuto que se requiere

Responsabilidades adquiridas

- considera 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 utilizan el patrimonio de la empresa, el dinero, los titulos o ducumentos, las perdidas o ganancias de la empresa,

condiciones de trabjo

- comprenden las condiciones del ambiente y los al rededores 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 analisis de puestos

- la descripción y el análisis de puestos constituyen una responsabilidad de línea y una función de staff. la responsabilidad de promocionar 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. representado por el análisis de puestos

BIBLIOGRAFIA

Carrillo Árciga, L. (2024). Tópicos para el manejo de capital humano (Unidad 3). Universidad del Sureste. Recuperado de https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LMV/4b204c5d403d10021a4153c05f126686-LC-%20LMV305%20CAPITAL%20HUMANO.pdf