

**GUIA N° 2 DE CONTENIDO**  
**MÓDULO DOTACIÓN DE PERSONAL**

**AE1: EFECTÚA TAREAS DE APOYO AL PROCESO DE DESCRIPCIÓN DE CARGOS, SEGÚN INSTRUCCIONES DE JEFATURA Y DE ACUERDO CON LA NORMATIVA VIGENTE**

ANALISIS Y DESCRIPCION DE CARGOS

DESCRPCIÓN DE CARGO

Lista de las tareas, responsabilidades, relaciones de informes, condiciones de trabajo, y responsabilidades de supervisión de un puesto producto de un análisis de puestos.

ANALISIS DE CARGO

Procedimiento por el cual se determinan los deberes y la naturaleza de los puestos y los tipos de personas. Proporcionan datos sobre los requerimientos del puesto que más tarde se utilizarán para desarrollar las descripciones de los puestos y las especificaciones del puesto.

Es el proceso para determinar y ponderar los elementos y las tareas que integran un puesto dado. Evalúa la complejidad del cargo, parte por parte y permite conocer con algún grado de certeza las características que una persona debe cumplir para desarrollarlo normalmente.

Responde a una necesidad de las empresas para organizar eficazmente los trabajos de éstas, conociendo con precisión lo que cada trabajador hace y las aptitudes que requiere para hacerlo bien.

Es importante resaltar que esta función tiene como meta el análisis de cada puesto de trabajo y no de las personas que lo desempeñan.

Modelos de Diseño de Cargos

El diseño de cargos es la manera como los administradores proyectan los cargos individuales y los combinan en unidades, departamentos y organizaciones.

1.- Modelo Clásico: destaca que, mediante métodos científicos, pueden proyectarse cargos y entrenar a las personas para obtener la máxima eficiencia. Mientras Taylor buscaba la cooperación entre la administración y los obreros, sus seguidores buscaron determinar la mejor manera de desempeñar las tareas de un cargo y la utilización de incentivos salariales establecidos.

En realidad, la administración científica tendía a proyectar lo siguiente:- Encontrar la mejor manera para que las personas se movieran, se localizaran y se enfrentaran físicamente con una tarea.- Dividir los cargos en tareas repetitivas y de fácil asimilación.- Arreglar los instrumentos y los equipos de manera que minimicen el esfuerzo y la pérdida de tiempo.- Construir el ambiente de la fábrica de manera que el ruido, la ventilación, etc. No reduzcan la eficiencia. - Eliminar todas las actividades que produzcan fatiga y que no estén relacionadas con la tarea ejecutada. La idea que subyace en este enfoque clásico es clara: el trabajador y su cargo son tratados como máquinas.

2.- Modelo de relaciones humanas: no difiere mucho del modelo clásico. La diferencia está en las implicaciones humanas: el modelo humanista tiende a centrarse más en el contexto del cargo y en las condiciones en que se desempeña. Permite una mayor interacción entre las personas y sus superiores y la participación en algunas decisiones acerca de las tareas de la unidad.+

3.- Modelo de recursos humanos: (complejo). El administrador debe alcanzar altos niveles de desempeño mediante la aplicación de la capacidad creativa y de autodirección y autocontrol de los empleados de su departamento.

Este modelo presupone que los empleados logran su satisfacción al ejercer la capacidad de autodirección y de autocontrol, en cuanto a los objetivos planeados conjuntamente entre el superior y el trabajador. De acuerdo con el modelo de recursos humanos, el cargo debe diseñarse para que reúna cuatro dimensiones profundas:

Variedad: los cargos que tienen una gran variedad exigen un mayor desafío. –

Autonomía: se refiere a la mayor libertad que el ocupante tiene para programar su trabajo, seleccionar el equipo que va a utilizar y decidir qué procedimientos va a seguir.-

Identificación con la tarea: se refiere a la posibilidad de que el empleado efectúe un trabajo integral para poder identificar con claridad los resultados de sus esfuerzos. -

Retroalimentación: se refiere a la información que recibe el empleado cuando está trabajando. Cuanto más presentes estén estas cuatro dimensiones profundas en el diseño mayor será la satisfacción del ocupante

**GUIA DE EJERCICIO N° 2**  
**MÓDULO: DOTACIÓN DE PERSONAL**

Nombre: \_\_\_\_\_ Curso: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:**

1.- Responda la siguiente pregunta, utilizando la materia de la guía de contenido n°2.

Puntaje total 10 ptos

1.- EXPLIQUE LA IMPORTANCIA PARA LA ORGANIZACIÓN LA DESCRIPCIÓN DE CARGO Y EL ANÁLISIS DE CARGO. (3 PUNTOS)

2.- ¿CUÁL O CUÁLES SON LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LOS MODELOS DE DISEÑO DE CARGO, TAL COMO EL MODELO CLÁSICO, ¿RELACIONES Y RECURSOS HUMANOS? (3 PUNTOS)

3.- EXPLIQUE CUALES SON LAS DIMENSIONES QUE SE DEBEN CONSIDERAR AL DISEÑAR LOS CARGO EN EL MODELO RECURSOS HUMANOS (4 PUNTOS)