



CENTRO EDUCACIONAL FERNANDO DE ARAGÓN ENSEÑANZA MEDIA

GUÍA PARA EL APRENDIZAJE

Desde: 05/10/2020 Hasta: 16/10/2020

NOMBRE DE ALUMNO/A:

CURSO: 4° Medio

ASIGNATURA: Dotación de personal

NIVEL: Cuartos medios

UNIDAD II: Investigación interna de necesidades

CONTENIDO: Descripción de puesto

OBJETIVO DE APRENDIZAJE: Comprender como describir un puesto de trabajo

OA 1 - Ejecutar tareas sistemáticas de descripción de cargos, de reclutamiento y de selección de personal, de acuerdo a las necesidades de una empresa, a los procedimientos establecidos y a la normativa vigente.

Unidad II – Descripción de puesto

Caso introductorio

¿Los puestos son aún necesarios en las organizaciones? Ésta era la pregunta que se hacía Roberto Gómez. Después de todo, la organización había cambiado mucho en los 20 años en que había trabajado en Target, una empresa de aviación comercial. Al principio, todos tenían que ir a la empresa para trabajar. Las labores se desarrollaban en un horario y en un lugar específico. Los clientes acudían a la empresa para comprar sus boletos de avión, los cuales eran de papel. Pero todo había cambiado considerablemente. Parte del trabajo es ahora realizado fuera de la empresa por personas que trabajan en sus casas o en empresas y a las que les fueron transfiriendo diversas actividades. Target hace lo indispensable y el trabajo a distancia absorbió parte de las actividades que antes se realizaban en la empresa.

En ocasiones los puestos no son indispensables o no se requiere que estén fijos dentro de una compañía, ya que la opción de trabajar a distancia es un puente favorable para la producción. A continuación, veremos algunas especificaciones que nos proporcionarán una visión referente a la descripción de puestos...

Debido a la división del trabajo y a la consecuente especialización funcional, las necesidades de recursos humanos de la organización ya sean cualitativas o cuantitativas se determinan mediante un esquema de descripciones y especificaciones de puestos. La descripción de puestos muestra una relación de las tareas, obligaciones y responsabilidades del puesto, mientras que las especificaciones de puestos proporcionan los requisitos necesarios que debe tener el ocupante del puesto. Generalmente, la descripción del puesto detalla de manera impersonal su contenido; mientras que las especificaciones proporcionan la percepción que tiene la organización respecto a las características humanas deseables para realizar el trabajo, expresadas en términos de educación, experiencia, iniciativa, etcétera.

Cuando se estructuran los puestos y se diseñan al margen del departamento de ARH, en la gran mayoría de las organizaciones, es necesario saber cómo fueron estructurados y diseñados por los otros departamentos. En otras palabras, para poder administrar los recursos humanos que se asignan a los puestos, es necesario describir y analizar estos últimos. Cuando dicho diseño se realizó ya hace tiempo, el problema es conocerlo en su totalidad. El mejor camino para eso es la descripción y el análisis de puestos.

Recordemos...
¿Qué es un puesto?

Un puesto "se puede definir como una unidad de la organización que consiste en un grupo de obligaciones y responsabilidades que lo separan y distinguen de los demás puestos. Estas obligaciones y responsabilidades pertenecen al empleado que desempeña el puesto y proporcionan los medios con los cuales los empleados contribuyen al logro de los objetivos de una organización"



- **Análisis de puestos**

Una vez hecha 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 relación con los requisitos que el puesto impone a su ocupante. Aunque íntimamente relacionados en sus propósitos y en los procesos de obtención de información, la descripción de puestos y el análisis de puestos son dos técnicas perfectamente distintas. Mientras la descripción se preocupa por el contenido del puesto (qué es lo que el ocupante hace, cómo lo hace y por qué lo hace), el análisis pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño. Por medio del análisis los puestos posteriormente se valoran y se clasifican para efectos de comparación.

Se propone: “Llenar la ficha en base a su propia propuesta de puesto de trabajo” (Lo revisamos en clase para analizar cada una de las propuestas)

| DESCRIPCIÓN DEL PUESTO | | |
|-------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| Título del puesto: | Fecha de elaboración: __/__/__ | Fecha de revisión: __/__/__ |
| Clave: | | |
| Departamento: | División: | |
| Descripción genérica: | | |
| Descripción específica: | | |

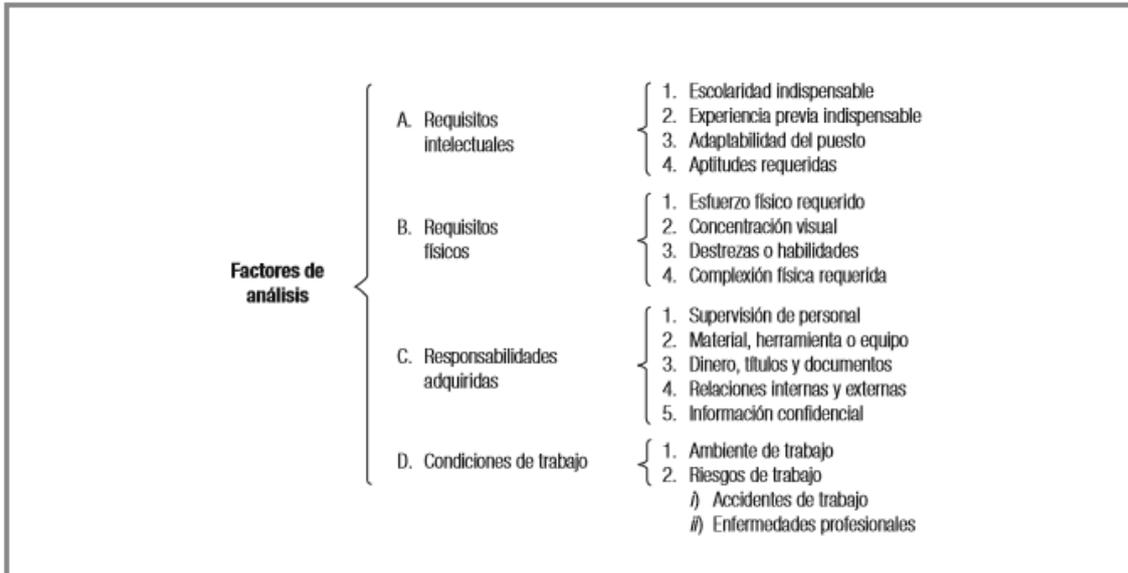
- **La estructura del análisis de puestos**

Mientras la descripción de puestos es un simple inventario de las tareas o responsabilidades que desempeña el ocupante de éste, el análisis de puestos es la revisión comparativa de las exigencias (requisitos) que esas tareas o responsabilidades le imponen. Es decir, cuáles son los requisitos intelectuales y físicos que debe tener el ocupante para desempeñar exitosamente el puesto, cuáles son las responsabilidades que el puesto le impone y en qué condiciones debe ser desempeñado.

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

- ✓ Requisitos intelectuales.
- ✓ Requisitos físicos.
- ✓ Responsabilidades que adquiere.
- ✓ Condiciones de trabajo.

Cada uno de estos requisitos se divide en factores de análisis en factores para la valuación de puestos. Finalmente, los factores de análisis funcionan como puntos de referencia que permiten estudiar de manera objetiva una gran cantidad de puestos, veamos el siguiente recuadro para abordar un poco mejor estos conceptos o requisitos propuestos, para cualquier tipo o nivel de puesto.



Para ir finalizando podemos destacar que, para la descripción de un puesto, debemos primeramente saber qué es lo que requerimos, además de preferentemente, analizar cada uno de los requisitos que necesita un postulante para ser parte de la compañía a la cual debemos requerir un nuevo funcionario, es decir, debemos declarar por escrito que necesitamos saber; requisitos intelectuales, requisitos físicos, Responsabilidades adquiridas, condiciones de trabajo. Todos estos factores de análisis nos permitirán ejecutar un descriptor o diseño de puesto adecuado para ser beneficio en cada área solicitada.

Actividad

➤ **Referente a la materia anteriormente expuesta, responda las siguientes preguntas:**

- 1.- De acuerdo al caso introductorio, explique por qué motivo no es indispensable un puesto de trabajo dentro de una compañía.
- 2.- ¿De qué forma podemos administrar los recursos humanos que han sido asignados?
- 3.- ¿Qué diferencia existe entre análisis y descripción de puesto? “Explique con fundamentos”
- 4.- ¿Por qué “requisitos intelectuales” y “condiciones de trabajo” no significan lo mismo?

➤ **Analice y desarrolle el siguiente caso: “Minera los cahuines solicita trabajadores para faena”**

Oferta laboral, minera los cahuines, propone un puesto para trabajar en minería 5000 metros bajo tierra, se solicita 3 trabajadores para esta faena minera, de qué forma aplicaríamos los factores de análisis si tomamos en consideración los riesgos que conlleva trabajar a tanta profundidad.

Realice una descripción detallada y sencilla de cómo podríamos llevar a cabo esta descripción de puesto.

Dudas y consultas

profesor Daniel Sepúlveda – Mónica Carrasco – Ana María Rivera

Email: daniel.sepulveda@colegiofernandodearagon.cl

Fecha de entrega: 16 de Octubre 2020