

DOTACIÓN DE PERSONAL

PROFESORA: MARÍA VERÓNICA GALLARDO LOBOS

**O.A: Comprender, reconocer y activar
conceptos previos**

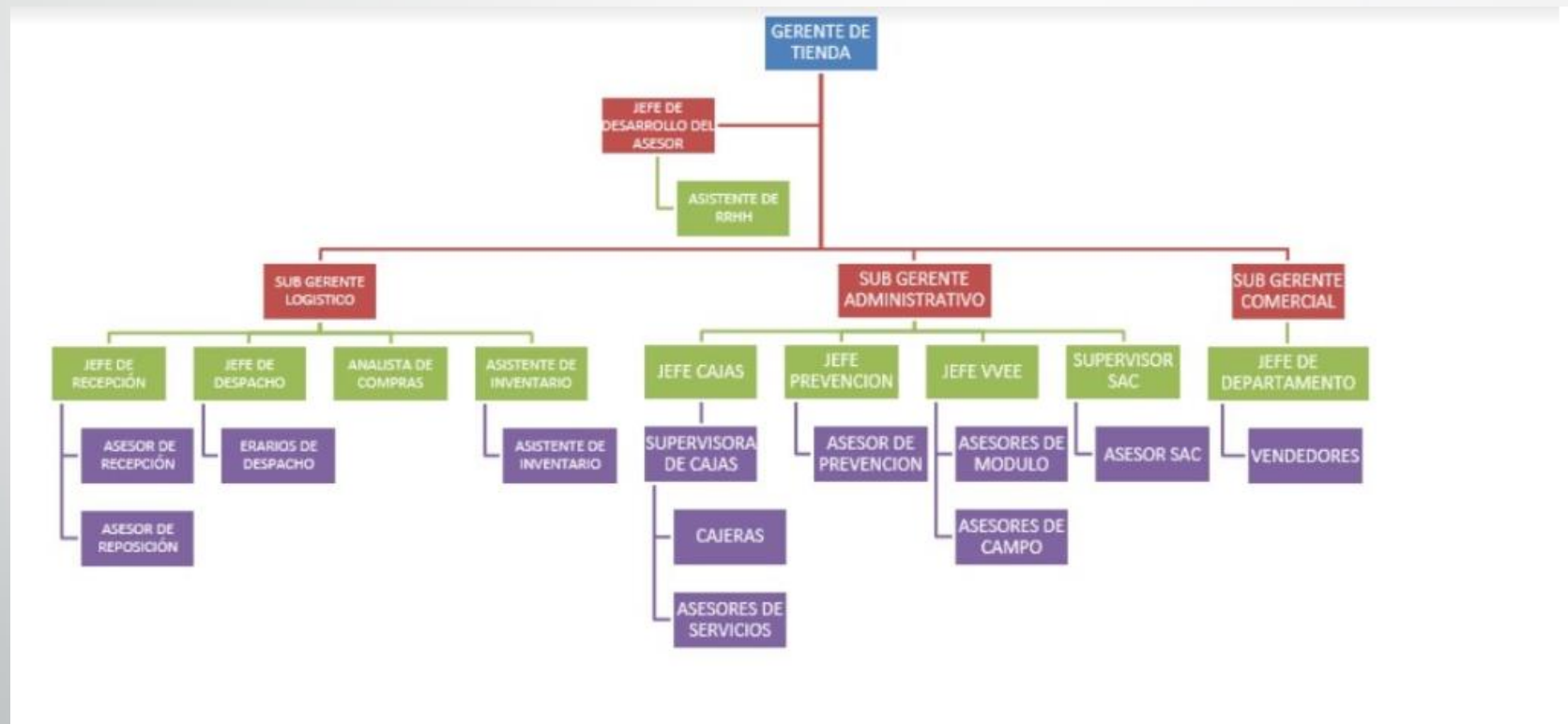
¿Qué entiende por dotación y/o personal?



dotación

1. f. Aquello con lo que se dota:
dotación de material escolar para los colegios públicos.
2. Asignación de personal y medios necesarios para el funcionamiento de un lugar o servicio:
la dotación para los museos de la ciudad aumentará el próximo año.
3. Personal de un buque de guerra o de una unidad policial o militar:
el capitán dio el día libre a la dotación del barco.
4. Asignación de una cantidad como pago.

ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA





PROCESOS

DESCRIPCIÓN DE CARGOS

RECLUTAMIENTO

SELECCIÓN



SIMULACIÓN DE ENTREVISTA



O.A: COMPRENDER
CONCEPTOS BÁSICOS PARA
ANALIZAR UN CARGO

DESCRIPCIÓN DE CARGOS

La descripción es un resumen de las principales responsabilidades, funciones y/o actividades del puesto; es un proceso que consiste en enumerar las tareas o atribuciones que conforman un cargo y que lo diferencian de los demás cargos que existen en una empresa; es la enumeración detallada de las atribuciones o tareas del cargo (qué hace el ocupante), la periodicidad de la ejecución (cuándo lo hace), los métodos aplicados para la ejecución de las atribuciones o tareas (cómo lo hace) y los objetivos del cargo (por qué lo hace).

QUE ES UN CARGO

"es la reunión de todas aquellas actividades realizada por una sola persona, que pueden unificarse en un solo concepto y ocupa un lugar formal en el organigrama".

DESCRIPCIÓN DE LOS CARGOS DE TRABAJO

La descripción de cargos está orientada hacia el contenido de los cargos, es decir, hacia los aspectos intrínsecos de los cargos.

LA DESCRIPCIÓN DE PUESTOS SE DIVIDE EN:

Descripción genérica: Es explicar el conjunto de actividades del puesto.

Descripción específica: Detallar las actividades del puesto. Es decir cada una de las actividades que debe realizar el trabajador.

PROCEDIMIENTO PARA LA DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

DEBE REALIZARSE CON:

Claridad: Con verbos en infinitivo y acciones específicas, con el fin de evitar confusiones.

Sencillez: Debe de tener un lenguaje accesible para que toda persona que lo lea entienda lo que se hace en ése puesto.

Concisión: Se debe de utilizar el menor número de palabras.

Precisión: Evitar palabras ambiguas para evitar las confusiones .

Viveza: La descripción debe despertar el interés de la persona que lo está leyendo.

ANÁLISIS DE CARGOS

El análisis de cargos tiene que ver con los aspectos extrínsecos, es decir, con los requisitos que el cargo exige a su ocupante. Pretende estudiar y determinar todos los requisitos, las responsabilidades comprendidas y las condiciones que el cargo exige para poder desempeñarlo de manera adecuada. Este análisis es la base para la evaluación y la clasificación que se harán de los cargos para efectos de comparación.

El análisis es un estudio detallado del puesto para determinar el grado en que se da cada uno de los factores de valuación.

Actividad

- Busque dos avisos en internet, y analice si están completos, y si se explica con claridad lo que se esta buscando

Empresa Manufacturera

NECESITA

**Operadores
de Máquina nivel
Técnico Avanzado.**

Presentarse en:

Las Acacias 91,

San Bernardo. Fono 4131200

recibir2010@gmail.com .

SE NECESITA

**Ingeniero en
Prevención
de Riesgos**

- Con mínimo 3 años de experiencia
- Conocimientos en Almacenaje de Carga, Materiales Peligrosos y en Empresas Mineras todo acreditado.
- Licencia Clase B
- Residencia en Antofagasta.

Enviar curriculum vitae y papeles de antecedente a **proyeclanegra@gmail.com**

ESVICSAC

BUSCAMOS PERSONAS COMO TÚ

AGENTES DE SEGURIDAD

CLIENTES PÚBLICOS Y PRIVADOS

14 SUELDOS AL AÑO

BENEFICIOS:

- Planillo desde el primer día
- Beneficio de Ley (BCTR, ETS, vacaciones, etc.)
- Funtualidad en los pagos
- Capacitación permanente
- Línea de carrera

REQUISITOS:

- Mayor de edad
- OBR AJERÍA (con puntaje en la ONPE)
- No tener antecedentes penales ni policiales
- Certificado original de estudios secundarios (1° al 5°)
- Experiencia 2 años en seguridad (no excluyente)

Tel: (51) 021-55220000 - 202 - 13014870000
esvic@esvicsac.com.pe

EMPRESA DE SEGURIDAD, INSURANCIA Y CONTROL S.A.S.

Calle Bala Nº 1100 Urb. Parque de la Industria y Comercio - Callao

RUEDADEEMPELO.COM

Empleo: Abogado(a) analista de Fiscalía

Ministerio
Ministerio de Obras Públicas

Institución / Entidad
Superintendencia de Servicios Sanitarios SISS /

Cargo
Abogado(a) analista de Fiscalía

N° de Vacantes
1

Área de Trabajo
Legal/Fiscalía

Región
Metropolitana

Ciudad
Santiago

Tipo de Vacante
Contrata

Condiciones

Déjase establecido que la persona seleccionada será nombrada en un empleo a contrato, que dura como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirven expiran en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la ley, salvo que se proponga una prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación.

Objetivo del cargo

Participar en los procesos administrativos de sanción y gestión, ante los tribunales de justicia, las acciones y defensas relativas a procesos de la SISS. Apoyar a las diferentes áreas de la organización en la resolución de consultas y problemas de índole jurídica, de la normativa sanitaria, ambiental, regulatoria y administrativa.

Funciones del cargo

- a) Participar como abogado(a) analista en procesos de sanciones a entes fiscalizados, llevando su tramitación, redacción de resoluciones de inicio, término del proceso, como resoluciones que resuelven reposiciones.
- b) Participar en la solución y resolución de consultas y reclamos de orden jurídico.
- c) Participar en grupos de trabajo de estudios normativos y revisión de temáticas de interés para el sector en relación a modificación o creación de nuevas normativas del punto de vista jurídico.
- d) Representar a la Fiscalía como expositor(a) y capacitador(a) en temas de orden jurídico.
- e) Revisar y tramitar causas en 1ª Instancia, Cortes de Apelaciones y Corte Suprema.
- f) Redactar todo tipo de escritos judiciales, demandas ejecutivas, contestación de demandas juicio sumario, ordinario, recursos de apelación y casación.

Descripción del Cargo

El cargo depende del Fiscal de la Superintendencia de Servicios Sanitarios.

Este profesional no posee personas a cargo.

Se valorará positivamente tener disponibilidad inmediata para integrarse a la Superintendencia.

Se valorará positivamente tener disponibilidad para viajar dentro del país.

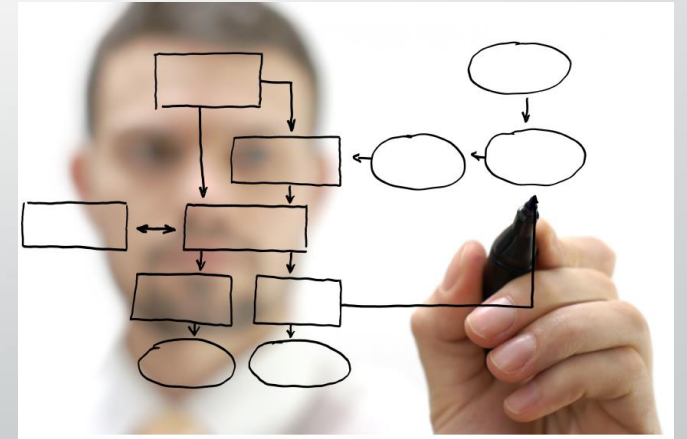
Perfil del Cargo

Los siguientes elementos componen el Perfil del Cargo y servirán para evaluar a los/as postulantes.

Formación Educativa

Contar con título profesional, a la fecha de su postulación, de Abogado, otorgado por la Corte Suprema.

Objetivo de clase: comprender y reconocer los tipos de diseño de cargos



Modelo Clásico



Postula 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. El punto de vista dominante era que cuanto más simples y repetitivas fueran las labores, mayor sería la eficiencia del trabajador.

Características del modelo clásico



- 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.

Ventajas del modelo clásico

- a.- Admisión de empleados con calificaciones mínimas y salarios menores.
- b.- Reducción de los costos de entrenamiento.
- c.- Normatización de las actividades y facilidad de supervisión y control.
- d.- Aplicación del principio de la línea de montaje.





Desventajas del modelo clásico

- a.- La rutina excesiva provoca apatía, fatiga psicológica, desinterés y pérdida del significado del trabajo.
- b.- Los cambios sociales y económicos indican que la simplificación de cargos crea problemas en el futuro o transfiere algunos de los que ya existen.

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.



Modelo de Recursos Humanos

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.



Características del modelo de Recursos Humanos

- 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.



Condiciones que se deben dar para que exista satisfacción intrínseca del cargo

- Es importante que el individuo se sienta responsable por el éxito o el fracaso de las tareas.
- El trabajo que se realiza debe tener bastante significación para el individuo.
- El individuo va descubriendo su propio desempeño a medida que ejecuta el trabajo. Estas tres condiciones están estrechamente relacionadas con las cuatro dimensiones profundas del modelo de recursos humanos para el diseño de cargos.



“Enriquecimiento del cargo”

Para enriquecer un cargo se deben ampliar según postula el autor Herzberg

- 1.- Las responsabilidades
- 2.- Los objetivos
- 3.- Las tareas del cargo



ANÁLISIS DE VIDEO: Observe el video y describa paso por paso lo que sucede, realice una síntesis en donde correlacione lo que observó con la materia vista en clases, realice una conclusión u opinión de la situación antes presentada.

<https://www.youtube.com/watch?v=H5UWMY3yrko>

- 
- GUIA DIDACTICA Nro. 1