

MANUAL DE CARGOS

Bienvenidos a nuestra Empresa
Somos especialistas al servicio de sus
Necesidades Reales de Capacitación



**En resumen
el análisis de
cargos o
Análisis de
Puestos**

**Factores
en el Diseño
de los Cargos**

MANUAL ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO ANÁLISIS DE CARGOS OCUPACIONALES

Toda empresa posee gran variedad de cargos y cada uno de ellos ofrece un grado de dificultad o complejidad diferente, por consiguiente, es necesario elaborar un manual de cargos para el correcto funcionamiento. Permiten seleccionar a los individuos que cumplan con los requerimientos del puesto o cargo.

I

E-mail: info@difementes.com Celular 311 551 35 34 Bogotá Colombia

DIFEMENTES E U - <http://www.difementes.com> [Todos los derechos reservados] Copyright ©

En resumen el análisis de cargo

ANALISIS DE CARGO

Se pretende básicamente responder a estas preguntas: ¿Qué es el cargo? ¿Quién debe realizarlo? ¿Cómo debe realizarse? ¿Dónde? ¿Cuándo y por qué hay que hacerlo? Estos factores los pueden visualizar.

Un cargo es el conjunto de tareas que deben ser realizadas por un determinado empleado; y las tareas son cada una de las actividades que comprenden un cargo, por ejemplo, pesar o medir ingredientes y despachados a la sección respectiva, son dos tareas que hacen parte del cargo del empleado del cuarto de ingredientes.

Para realizar el diseño de los cargos, se llevan a cabo tres actividades, a saber análisis, descripción y especificación del cargo. El análisis del cargo es el proceso de recolectar, por medio de la observación y el estudio, la información relacionada con el cargo, a saber

- El propósito y naturaleza de las tareas.
- Habilidades requeridas.
- Esfuerzo mental y físico necesarios.
- Equipo usado.
- Tiempo requerido.
- Condiciones de trabajo.

La ejecución detallada de este análisis requiere el empleo de técnicas de ingeniería industrial, las cuales no se tratarán aquí. La descripción del cargo es una declaración escrita que identifica las tareas, deberes, actividades y resultados de actuación (estándares) que se esperan de

un cargo y que se basa en el análisis del cargo. Incluye la siguiente información:

- Título y clasificación del cargo.
- Resumen de las principales responsabilidades.
- Lista de deberes y responsabilidades, generalmente en orden de importancia.
- Interrelaciones del cargo; por ejemplo, supervisión recibida, cargos subordinados.

Cargo: Conjunto de tareas. Tareas: Cada una de las actividades de un cargo.

El análisis del cargo recoge información sobre:

- Propósito y
- Naturaleza de los cargos

La descripción del cargo identifica:

- El trabajo que debe realizarse

FACTORES EN EL DISEÑO DE CARGOS

Las descripciones de cargos deben revisarse y actualizarse periódicamente.

La especificación del cargo identifica:

- Cualificaciones del individuo que podría ejecutar el cargo: conocimientos, habilidades y características.
- Condiciones del cargo con relación a: seguridad, comodidad, equipo, peligros potenciales, requisitos de salud. También se basa en el análisis del cargo.

Con base en la descripción del cargo, se elabora la hoja diaria de trabajo que describe, en detalle, lo que debe realizar un empleado

durante su jornada diaria de trabajo. Observen los modelos de descripción y especificación de cargos y de hoja diaria de trabajo, y compárenlos con situaciones reales. Tengan en cuenta que no se debe confundir la especificación con la descripción del cargo, pues ambas cumplen objetivos diferentes aunque complementarios.

En el momento actual, también es importante que tengan presente, cuando vayan a hacer el diseño de un cargo, las posibilidades que tienen los servicios de alimentación de emplear tres tipos de personas que, hasta ahora, han sido desdeñados por la gran mayoría de los servicios, a saber

- Los retardados mentales
- Los limitados físicos
- Los ancianos.

Es sorprendente que, por actitudes erróneas infundidas social y culturalmente se haya despreciado el potencial que tienen estos tres grupos. Hay muchos cargos repetitivos y rutinarios que podrían ser desempeñados por los retardados mentales, mejor que por personas normales";

por ejemplo, labores de aseo; de preparación

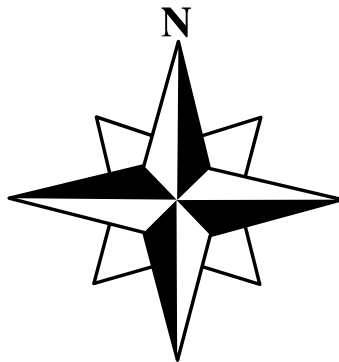
La ••pacificación del cargo identifica :

- Cualificaciones del empleado potencial
- Condiciones del cargo

Los retardados mentales, limitados físicos y ándanos, tos cuales pueden ser recursos humanos muy valiosos en un servicio de alimentación

BIBLIOGRAFIA

- PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL APLICADA A LA GESTION DEL CAPITAL HUMANO, Segunda Edición Por: Doctor Ps. Orlando Urdaneta Ballén
- URDANETA ORLANDO Elaboración de manuales de requisitos. Técnicas y Consejos, Revista Gerencia Al Día, No.,31, julio 1992.
- BAKER H TRUE J. The operation of Job evaluations plans. Princeton University.
- BRITISH INSTITUTE MANAGEMENT. Job Evaluation. A practical guide. London.
- CHEVALIER A» Analyse des travaux Lib. Delegrave Paris.
- INSTITUTO NACIONAL DE RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO» Terminología Inglés-Español de organización científica del "trabajo- I-N-R-T, Madrid-
- LAPIERRE C. Valorización de puestos de trabajo,. Ed. Deusto- Bilbao.
- EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO FRENTE A LOS RETOS DE LA GLOBALIZACIÓN, "MODELO U", 3R EDITORES, Tercera edición Por: Doctor Ps. Orlando Urdaneta Ballén



PARA MAYOR INFORMACIÓN PUEDE CONTACTARNOS
VIA E-MAIL:

info@difementes.com

O PUEDE VISITARNOS EN LA WEB

<http://www.difementes.com>