

## SUBSISTEMA DE APLICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS



### INDICADORES DE LOGRO

- Explica con sus propias palabras que es Aplicación de Recursos Humanos.
- Comprende la definición de “Cargo”.
- Identifica cuales son los principales requisitos para ocupar un cargo.
- Realiza el diseño básico de cargos para su idea de empresa.
- Asume una actitud crítica frente a las necesidades de su entorno (**GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN**).
- Identifica métodos para reconocer problemas y necesidades en su entorno escolar, familiar y social.
- Identifica las etapas para plantear una idea de negocio.
- Plantea acciones para resolver una situación.
- Organiza los recursos disponibles para alcanzar los objetivos previamente determinados.
- Dirige responsablemente las diferentes acciones involucradas en los procesos<sup>1</sup>.
- Evalúa los resultados para mejorar procesos.
- Formula su idea de negocio aplicando los respectivos análisis.



En esta guía se encontrará desarrollada la competencia **Gestión y Administración** que tiene que ver con el proceso administrativo del personal que conforma el negocio, la escuela, el colegio, la vereda, el barrio o un ambiente de trabajo, además se analizará el subsistema de aplicación de los recursos humanos como un proceso necesario para el fortalecimiento del negocio, ya que definir el recurso o talento humano que la debe conformar es definitivo para el buen desarrollo de actividades y logro de los objetivos trazados.



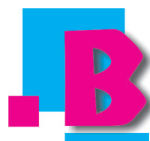
### **DESARROLLAMOS UNA ACTIVIDAD SOBRE EL EJERCICIO DEL PODER**

El profesor convoca a los estudiantes para organizarse en círculo para realizar una sesión de discusión sobre un tema específico, toma un objeto que en este caso será una pelota, ésta representa el derecho a tener la palabra, la pasa a un participante y así sucesivamente, quién la tenga en sus manos obtiene momentáneamente el poder de la palabra para opinar sobre el tema, la dinámica es la siguiente:

- a. El profesor explica que en la sesión de discusión siguiente, la manera en que los participantes intervendrán será limitada. Les dice que la posición de la pelota (u otro objeto) que esté sosteniendo determinará quién es el que puede hablar.
- b. Luego explica que el participante con la pelota la debe conservar hasta que alguien señale verbalmente que la desea tener. La persona que sostiene la pelota puede rehusarse a darla al miembro que la pide.
- c. El profesor anuncia el tema “Integrando Nuevos Empleados a la Empresa”, para que el grupo lo discuta, con base en los objetivos del curso. Es importante asegurar que se llevará a cabo una interacción significativa entre los participantes.
- d. El profesor pasa la pelota a un participante, indicando que el período de discusión debe empezar.
- e. Posteriormente cuando el profesor considere que se ha discutido lo suficiente sobre el tema de acuerdo al tiempo fijado para la actividad, indica que la discusión ha terminado.



- f. El grupo analiza la experiencia en función del poder, refiriéndose a la persona que sostiene la pelota, sus desaciertos al tratar de ganar o retener el poder, y las dificultades de comunicación que surgieron durante ésta experiencia.
- g. El profesor guía un proceso para que el grupo analice, cómo se puede aplicar lo aprendido en la vida de cada uno de los estudiantes.
- h. Se socializa de manera voluntaria y se sacan conclusiones con el apoyo del profesor, para todo el grupo, elaboramos una cartelera para el periódico de aula que nos recuerde como debe ser la forma adecuada de ejercicio del poder.



## INTEGRANDO LOS NUEVOS EMPLEADOS A LA EMPRESA

Leo el siguiente texto y extracto en mi cuaderno sus ideas principales, las socializo con mis compañeros del grupo según las reglas de la actividad descrita en A.

Para alcanzar los objetivos determinados en la planeación de los procesos en mi empresa, debo ubicar adecuadamente los recursos humanos disponibles de acuerdo a sus competencias laborales.

Los procesos de aplicación de personal incluyen los primeros pasos de la integración de los nuevos miembros en la organización, el diseño del cargo que debe desempeñarse y la evaluación del desempeño en el cargo.

Esto significa que las personas, después de seleccionadas, deben ser integradas en la organización, destinadas a sus cargos y evaluadas en cuanto a su desempeño. En consecuencia, después de los procesos de provisión siguen los procesos de aplicación de recursos humanos, que corresponde al diseño de los cargos, descripción y análisis de los cargos y evaluación del desempeño humano.



Después de ser seleccionadas, las personas ingresan en las organizaciones; en consecuencia, el ingreso es restrictivo y selectivo, sólo algunas personas tienen condiciones para ingresar en las organizaciones y ser admitidas para ocupar cargos.

Antes de asignarles sus cargos, las organizaciones buscan integrar a las personas en su contexto, aclimatándolas de esta manera, la organización recibe a los nuevos seleccionados y los integra a su cultura, su contexto y su sistema para que puedan comportarse de manera adecuada a las expectativas de la organización.

El período inicial de empleo, sea el primer año o los primeros meses, constituye la fase crucial para el desarrollo de una relación sana entre el individuo y la organización.

- **Diseño de cargos**

Las personas trabajan en las organizaciones a través de los cargos que ocupan. Cuando alguien dice que trabaja en determinada empresa, la primera pregunta que se nos ocurre es ¿qué cargo ocupa?, así conocemos que hace en la organización, nos hacemos una idea de su importancia y el nivel jerárquico que ocupa. Para la organización, el cargo es la base de aplicación de las personas en las tareas organizacionales; para la persona, el cargo es una de las mayores fuentes de expectativa y motivación en la organización. Las personas siempre ocupan un cargo cuando ingresan en una organización.

### ¿En qué se fundamenta un cargo?

El concepto del cargo, se fundamenta en las nociones de tarea, atribución y función.

- Tarea:** actividad individual que ejecuta el ocupante del cargo. En general, es la actividad asignada a cargos simples y rutinarios (como los que ejercen los que trabajan por horas o los obreros), como montar una pieza, enroscar un tornillo, fabricar un componente, insertar una pieza, etc.
- Atribución:** actividad individual que ejecuta la persona que ocupa un cargo. En general, se refiere a cargos más diferenciados (ocupados por quienes trabajan por meses o por los empleados de oficina), como elaborar un cheque, emitir una solicitud de material, elaborar una orden de servicio, etc. La atribución es una tarea un poco más sofisticada, más intelectual y menos material.
- Función:** conjunto de tareas o atribuciones que el ocupante del cargo ejecuta de manera sistemática reiterada. También puede ejecutarlas un individuo que, sin ocupar cargo, desempeña una función de manera transitoria o





definitiva. Para que un conjunto de tareas o atribuciones constituya una función, requiere que se ejecuten de modo repetido.

- d. **Cargo:** conjunto de funciones (tareas o atribuciones) con posición definida en la estructura organizacional, en el organigrama. La posición define las relaciones entre el cargo y los demás cargos de la organización. En el fondo, son relaciones entre dos o más personas.

El ocupante es la persona designada para desempeñar un cargo. Toda persona que trabaje en una organización ocupa un cargo. Existen cargos que tienen un solo ocupante (por ejemplo, el director general), en tanto que otros tienen varios ocupantes que realizan las mismas tareas (por ejemplo, operadores de máquinas, tenedor de libros, vendedores, etc.).

Las tareas o atribuciones constituyen las actividades realizadas por quien ocupa el cargo. Cuando una persona ocupa determinado cargo, se espera que ejecute las tareas o atribuciones propias del cargo, dependa de un superior, administre sus subordinados y responda por su unidad de trabajo.

Diseñar un cargo significa establecer cuatro condiciones fundamentales:

- a. Conjunto de tareas o atribuciones que el trabajador deberá cumplir.
- b. Cómo deberá cumplir esas atribuciones y tareas (métodos y procesos de trabajo).
- c. A quién deberá reportar el cargo (responsabilidad); es decir, la relación con su jefe.
- d. A quién deberá supervisar o dirigir (autoridad); es decir, la relación con los subordinados.

En general, para que una persona pueda ocupar un cargo en la empresa necesita cumplir los siguientes requisitos:

1. Requisitos intelectuales
2. Requisitos físicos
3. Responsabilidades implícitas
4. Condiciones de trabajo





Veamos por separado cada uno de los factores de especificaciones.

### Requisitos intelectuales

Tienen que ver con las exigencias del cargo en lo referente a los requisitos intelectuales que el empleado debe poseer para desempeñar el cargo de manera adecuada. Entre los requisitos intelectuales están los siguientes factores de especificaciones:

- Instrucción básica
- Experiencia básica
- Adaptabilidad al cargo
- Iniciativa necesaria
- Aptitudes necesarias

### Requisitos físicos

Tienen que ver con la cantidad y la continuidad de energía y de esfuerzos físico y mental requeridos, y la fatiga provocada, así como con la constitución física que necesita el empleado para desempeñar el cargo adecuadamente. Entre los requisitos físicos se encuentran los siguientes factores de especificaciones:

- Esfuerzo físico necesario
- Capacidad visual
- Destreza o habilidad
- Constitución física necesaria

### Responsabilidades implícitas

Se refiere a la responsabilidad que tiene el ocupante del cargo - además del trabajo normal y de sus funciones - por la supervisión directa o indirecta del trabajo de sus subordinados, por el material, por las herramientas o equipo que utiliza, por el patrimonio de la empresa, el dinero, los títulos valores o documentos, las pérdidas o ganancias de la empresa, los contactos internos o externos y la información confidencial.

En consecuencia, debe responsabilizarse por:





- Supervisión de personal
- Material, herramientas o equipo
- Dinero, títulos valores o documentos
- Contactos internos o externos
- Información confidencial

### Condiciones de trabajo

Se refieren a las condiciones ambientales del lugar donde se desarrolla el trabajo, y sus alrededores, que pueden hacerlo desagradable, molesto o sujeto a riesgos, lo cual exige que el ocupante del cargo se adapte bien para mantener su productividad y rendimiento en sus funciones. Evalúan el grado de adaptación del elemento humano al ambiente y al equipo, y facilitan su desempeño. Comprenden los siguientes factores de especificaciones:

- Ambiente de trabajo
- Riesgos

Desde el punto de vista de los factores de especificaciones, el análisis de cargos puede estructurarse mediante un esquema de estandarización que facilite, en gran parte, la recolección de información y permita tener una base aceptable de comparación entre los cargos.



### ¡EJERCITEMOS LO APRENDIDO!

La competencia de **Gestión y Administración** es la integración de una serie de actividades, donde se aplican los conceptos de planeación, organización, integración, dirección y control en los procesos de selección y organización del recurso o talento humano en el negocio.





Simulando un negocio y de acuerdo al número de estudiantes en el aula, se dividen en subgrupos de trabajo. Cada subgrupo toma un cargo que deba existir allí, y especifican las funciones, tareas, atribuciones que tenga ese cargo y cómo se aplica la competencia Gestión y Administración en este ejercicio.

Uno de los participantes toma nota al respecto, para luego socializar con todo el grupo de compañeros y el profesor y sacar conclusiones.



### **DISEÑO DE CARGOS PARA LA IDEA DE NEGOCIO**

Realiza en tu cuaderno el diseño de los cargos para tu idea de negocio, teniendo en cuenta los requisitos intelectuales, físicos, responsabilidades implícitas, condiciones de trabajo; socialízalo con tu profesor para realizar correcciones si fuera necesario. En este diseño debes buscar un desarrollo y crecimiento individual, social, del negocio, con la presentación de herramientas conceptuales, una dirección responsable de las diferentes acciones involucradas en los procesos y la evaluación de los resultados para mejoramiento continuo.







# ESTUDIO Y ADAPTACIÓN DE LA GUÍA



