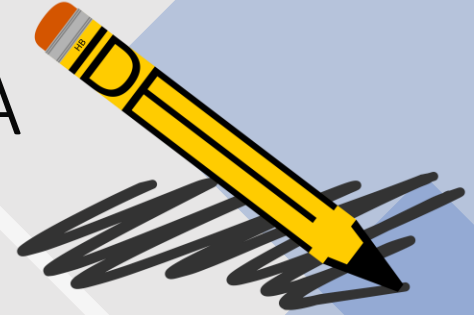


*EJEMPLO: PRUEBA PRACTICA



Establecer las pautas desarrolladas para la prospección inicial de necesidades de inserción de nuestro usuario, o cliente elegido.

Partiendo de las fases establecidas en el proceso formativo de la acción-integración

PLANIFICACIÓN



Objetivo de Integración:

CONSEGUIR RECOGER LA INFORMACION, LOS PROCESOS Y LA ESTRUCTURA FORMAL DEL PROCESO LABORAL QUE SE ABORDA, EN EL LOGRO DE UNA INTEGRACION PLENA ENTRE EL PUESTO DE TRABAJO DEFINIDO Y NUESTRO CLIENTE.

Objetivos Estratégicos

- ☐ Competencias a determinar, a desarrollar o a ratificar, como mínimos)

EJECUCION ESTANDAR=EJECUCION ACTUA

Técnicas en la elaboración y recogida de información

Se utilizarán más de una herramienta atendiendo a una diversidad metodológica para así minimizar sesgos; Implicaremos a todos los actores, empleados, directivos, operarios, etc., que nos ofrecerán la información más exacta que abordará este informe.

Este análisis de Necesidades y de las funciones del puesto lo realizaremos partiendo de dos dimensiones el análisis organizacional y de la tarea.

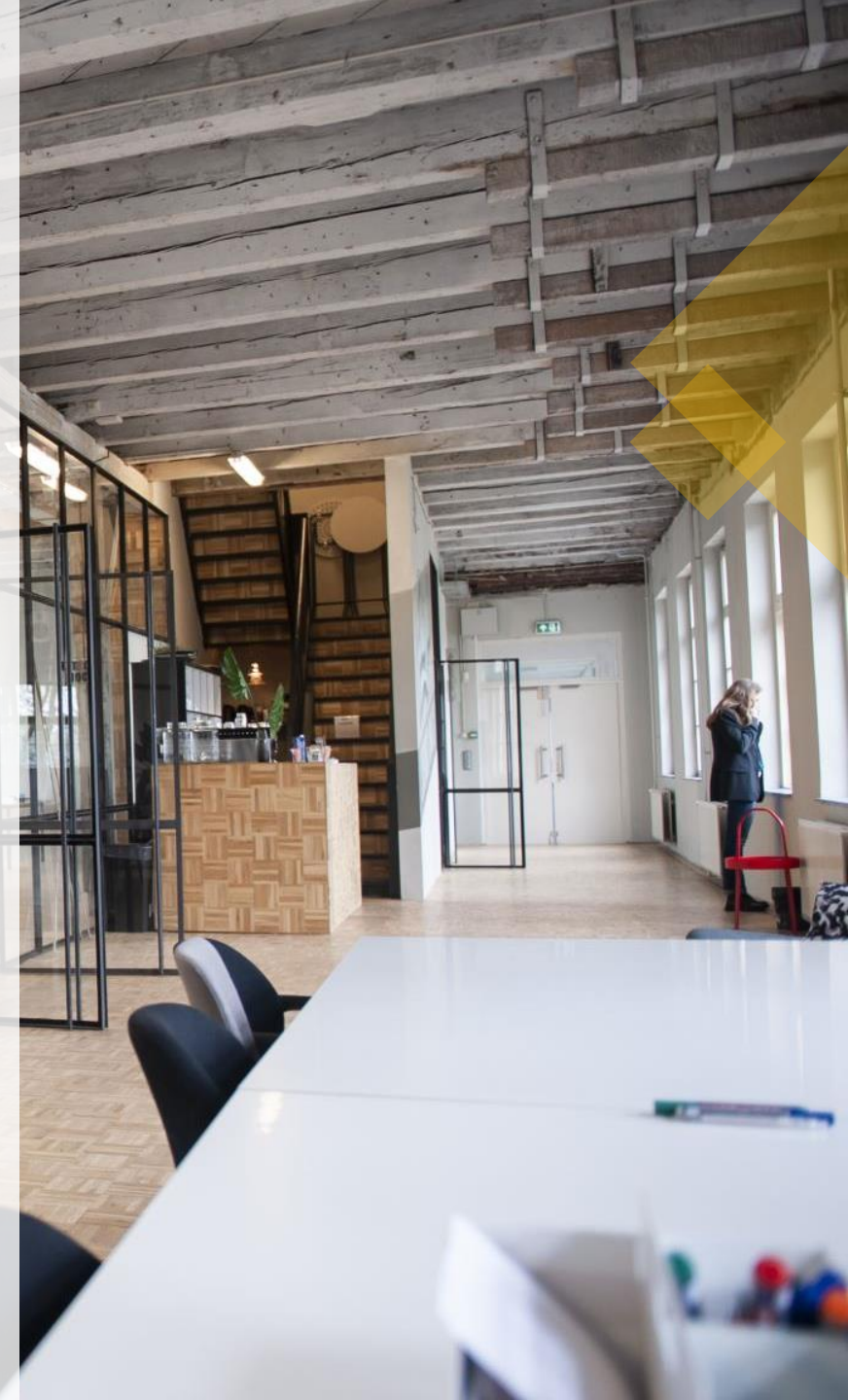
1 ANALISIS ORGANIZACIONAL

Para el análisis Organizacional emplearemos a través de diversas técnicas como el Work Samples, la entrevista estructurada, la observación que nos ofrecerá gran variedad, precisión y diversa información para la captación de información vital para nuestro estudio de análisis; Así pues obtendremos:

- Datos reales y preciso de la organización, documentos, fotos, ..etc.
- Así mismo a través de la Entrevista (desarrollada dentro de los ítems de control que recoge información asociada a las competencias y procesos que requiere nuestro cliente. El interlocutor válido será un responsable de RR.HH, dentro del departamento de Personal
- La observación será otro elemento diferenciador del análisis organizacional, y del puesto manual que en este caso nos aborda. Es por ello que no podremos contar con tal herramienta ya que no está contemplado por parte de la dirección.

Podemos definir la empresa:(Análisis Organizacional)

- Podemos definir la empresa:
 - Sector servicios
 - área de la Restauración
 - Cuya principal función es la, con servicio a restaurante y
 - Las características de estructura organizativa
 - Con un modelo de escuela RR.HH-----
 - Definición de la estructura de una empresa:
 - Configuración estructural
 - Modelo Estratégico
 - Cultura Organizativa:
 - Dinamica Cambio:
 - Prncipales Fuerzas
 - Objetivos de desarrollo
 - Tamaño
 - Sector
 - Niveles Jerarquicos (Organigrama)





1 ENTRADA DE INFORMACIÓN

- 1.a Fuentes de información
 - Visuales*
 - No visuales
- 1.b.-Sensoriales
- 1.c.Actividad de Estimación*

2. ANALISIS DE LA TAREA

Será a través de la herramienta Position Analysis Quesionnare(PAQ 1984), realizaremos a partir de sus desarrollos de tarea el cuestionario-entrevista acerca de las funciones del trabajo especificado



2.PROCESOS MENTALES

Toma de decisiones

- Razonamiento
- Planificación

Procesamiento de la información

Uso de la información

- Experiencia
- Conocimientos Matemáticos

3.ACCIONES/OPERACIONES

Uso de instrumentos

- Herramientas
- Manual
- Automático
- Otros

Actividades Manuales

Actividades Corporales

Esfuerzo

Posturas

Actividades Manipulacion-Coordination



4.RELACIONALES

Comunicación

- Oral
- Escrita
- Otras

Interpersonales

Frecuencia

Tipo

Supervisión

- Direccion Ejercida
- Otra
- Recibida

5.CONTEXTO

Condiciones físicas de la tarea

- Media
- Temperatura
- Ruido
- Otros

Riesgos físicos

Aspectos Socio-Personales

6.OTRAS VARIABLES

- Vestimenta
- Certificados, licencias
- Horario
 - Tipo Jornada
 - Normas Horario
 - Tipo de Horario
- Demanda del puesto
- Responsabilidades
- Estructura del puesto
 - Transcendencia en el puesto

