



SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL ESTADO DE OAXACA
CENTRO DE CONTROL, COMANDO Y COMUNICACIÓN C4

| Capítulo | 3. Recursos Humanos | Subcapítulo | 3.6 Procedimientos Disciplinarios |
|---------------------------------------|---------------------|--|-----------------------------------|
| Número de directiva /Referencia CALEA | | Fecha de elaboración | Fecha próxima revisión |
| | | Enero 2021 | Enero 2021 |
| 3.1.1 Análisis de Tareas. | | Revisión: | |
| | | 2 | |
| Alcance | | Centro de Control, Comando y Comunicación C4 | |
| Autoriza | | Ing. Enrique Quinto Ceballos Aradillas Director General del Centro de Control, Comando y Comunicación. | |

FUNDAMENTO LEGAL

- Artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley del sistema Estatal de Seguridad Pública de Oaxaca.
- Reglamento Interno de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Oaxaca.

OBJETIVO

Establecer una herramienta para elaborar un Análisis de Tareas de la Dirección General del Centro de Control, Comando y Comunicación que incluya las conductas del trabajo, la frecuencia con que ocurre la conducta de trabajo, que tan críticas son las destrezas, conocimientos, y habilidades relacionadas con el mismo y necesarias para desempeñar los comportamientos del trabajo efectivamente y archivar la revisión documentada.

DESARROLLO DE LA DIRECTIVA

Se llevará a cabo y se archivará un análisis de tarea por escrito de cada clase de empleado de la organización, y se incluirá como mínimo:

a) **Las conductas del trabajo (deberes, responsabilidades, funciones, tareas, etc.)**

El Centro de Control, Comando y Comunicación utiliza el cuestionario y la observación en el proceso de obtención de información sobre el comportamiento de trabajo en el análisis de tareas:

- Cuestionario: se distribuye a cada Director o Encargado de área o Subcentro los cuales se encargan de requisitar dicho cuestionario y devolverlo al supervisor, este método es muy eficaz y rápido para reunir información concerniente al comportamiento de trabajo.
- Observación: con esta técnica el supervisor simplemente observa a algunos empleados que ocupan el mismo puesto que se examina mientras desempeñan sus tareas. En algunas ocasiones hace preguntas sobre diversos elementos del trabajo, durante esta observación toma cuidadosamente notas que luego emplea para la confección de las descripciones de puestos, mediante la observación el supervisor se familiariza directamente con el trabajo.

b) **La frecuencia con que ocurre la conducta del trabajo.**

La frecuencia con que ocurre la conducta de trabajo depende del puesto que desempeña el personal en la agencia. Este análisis es realizado por el personal del área de RH, se realiza de este modo ya que



SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL ESTADO DE OAXACA CENTRO DE CONTROL, COMANDO Y COMUNICACIÓN C4

los puestos que conforman el C4 es variado y la información pertinente sobre comportamiento de trabajo se puede obtener por medio de observación, entrevistas de grupo o individuales, el análisis del contenido de productos de trabajo, y cuestionarios.

Después de que los comportamientos de trabajo hayan sido definidos - ya sea en términos de deberes, tareas, funciones, o cualquier otro esquema de agrupamiento - se debe emplear un proceso similar para definir las destrezas, conocimientos, y habilidades que se requieren del empleado para desempeñar las conductas importantes de trabajo.

c) Importancia de los comportamientos del trabajo;

La importancia de la conducta de trabajo, depende del puesto que desempeña el personal en el C4, cada uno de los puestos tiene sus propias descripciones y especificaciones, lo que permite que la agencia tenga el conocimiento acerca de la importancia de los mismos, y con ello permitir ser una agencia eficiente y de esa manera obtener mejores resultados.

d) Que tan críticas son las destrezas, conocimientos, y habilidades relacionadas con el trabajo y necesarias para desempeñar los comportamientos del trabajo efectivamente;

Una vez realizado el cuestionario y observación de las tareas de los trabajadores y estando bien definida la conducta de trabajo, se llevará a cabo una entrevista para definir las destrezas, conocimientos y habilidades relacionadas con el trabajo y necesarias para desempeñar los comportamientos del trabajo, en dicha entrevista el supervisor deberá explicar el objetivo de la misma y la manera en que la llevará a cabo, así como debe decir al empleado cómo se utilizará la información recabada.

El supervisor debe preparar cuidadosamente sus preguntas para evitar ambigüedades al final el empleado tiene la oportunidad de brindar más información o hacer preguntas, inmediatamente de terminar la entrevista el supervisor debe redactar todos sus apuntes, observaciones y cualquier otro análisis.

Se realizará una revisión documentada cada tres años con la finalidad de, si posteriormente se solicita un análisis de tarea, se consulte el documento.

RESPONSABLES

Cada Jefe inmediato con personal a su cargo es el responsable de requisitar el cuestionario del Análisis de Tareas.

El Director General del Centro de control, Comando y Comunicación, es el encargado de girar las instrucciones a sus jefes de departamento para exhortarlos a realizar los cuestionarios con estricto apego a la ley.

Ing. Enrique Quinto Ceballos Aradillas
Director del Centro de Control, Comando y
Comunicación C4
AUTORIZÓ

Lic. Delia Guadalupe Martínez Cruz.
Enlace Administrativos de SIDI.
REVISÓ