

Elaboración en el Perfil del Puesto



El enfoque para realizar un diseño de un perfil del puesto se lleva a cabo bajo tres enfoques, los cuales son capaces de proporcionarnos los cargos en las organizaciones; estos enfoques son: el clásico, humanístico y situacional.

El Modelo Clásico: el enfoque principal es enfatizar las tareas y lograr su máximo provecho; define métodos estandarizados, otorga incentivos salariales y fragmenta el trabajo. Un aspecto importante es que considera a la persona como apéndice de la máquina y lo considera un recurso productivo. Se usa generalmente en empresas maquiladoras y con líneas de producción.

Su principal ventaja es la reducción de costos, porque en este caso los cargos o perfiles son más sencillos y ayudan al proceso de selección, capacitación, estandarización de actividades y a su vez permiten la supervisión y control de la línea de producción.

Su desventaja principal es que los trabajos se tornan repetitivos y rutinarios, y derivado de ello se presentan desmotivaciones; lo que a su vez llevará al ausentismo de los trabajadores, lo cual puede terminar en rotación de personal.

Elaboración en el Perfil del Puesto

Modelo Humanístico: este modelo surge derivado del experimento de Hawthorne y concluido por Elton Mayo y Roethlisberger entre 1920 y 1930. Surge como respuesta al modelo clásico; este incluye los conceptos de organización informal, liderazgo, recompensas sociales, comportamiento grupal y comunicación. Su principal objetivo radica en la interacción de las personas en el entorno laboral, siendo este un entorno sano y agradable, del cual se derivan las tareas e intervalos de tiempos libres, que son considerados un precursor de las redes de hoy. Así mismo, también busca la realización personal de los trabajadores, en la medida de lo posible, pero sin modificar las tareas ni las condiciones del cargo.

Modelo Situacional: parte de la premisa del diseño del puesto y debe tener un enfoque sistemático.



Está compuesto de las entradas, como lo son:

Estas entradas son parte del sistema de funcionamiento, las operaciones y los procesos de transformación, y las salidas son el resultado del trabajo desempeñado por el trabajador a cargo del puesto. Su principal manera para desarrollar este modelo es la retroalimentación y el seguimiento a los resultados y la comparación de estándares de desempeño.

Elaboración en el Perfil del Puesto

Referencia:

Torres Lobarde, José Luis; Jaramillo Naranjo, Olga Lucia (2014). Diseño y Análisis del puesto de Trabajo. Herramienta para gestionar el talento humano. Universidad del Norte. Recuperado de: shorturl.at/fml57