

Introducción al Perfil y Ética del Administrador

Perfil del Puesto

Según la Secretaria de la Función Pública el perfil de puesto se define como: “La persona o puesto encargado que permite identificar las aptitudes, cualidades y capacidades que, conforme a su descripción, son fundamentales para la ocupación y desempeño del mismo.”

Asimismo, nos señala que hay algunos elementos que se deben tomar en cuenta para poder tener un curricular completo a la hora de solicitar alguna vacante; los elementos en el perfil del puesto son:

- Escolaridad y áreas de conocimiento. – Aquí nos marca el nivel, grado o área de estudios requerido para alcanzar los objetivos específicos del puesto.
- Experiencia. – Nos indica los conocimientos y habilidades generados a través del tiempo y experiencias personales, entre los cuales se debe considerar, entre otros elementos, el orden y duración en los puestos desempeñados anteriormente en el sector público, privado o social, el nivel de responsabilidad, de remuneración salarial y la relevancia de las funciones o actividades encomendadas.
- Condiciones de trabajo. – Son requerimientos más específicos para el desempeño del puesto, tales como, disponibilidad para viajar o laborar en diferentes turnos, lugares o bajo situaciones especiales de acuerdo con las funciones del puesto.

Introducción al Perfil y Ética del Administrador

- Capacidades. – Se basa en los conocimientos, habilidades, actitudes y valores expresados en comportamientos que se necesitan para el desempeño del puesto, se identificarán por su denominación y se describirán de manera:

Armado de Perfil

La escolaridad en el perfil del puesto consiste en detallar cuatro factores

01	Nivel de Estudio Se anota el grado académico que se otorgo como ultimo estudio, partiendo desde la secundaria, preparatoria, bachillerato o carreta técnica, licenciatura y posgrado
02	Grado de Avance de estudio Se toma en cuenta si se es pasante, becario, si ya termino la licenciatura, así como si esta o no titulado.
03	Área de Estudio Se toma en cuenta que tipo de licenciatura carreta técnica se estudio y la rama en la que esta encaminada (Ciencias de la Salud, Ciencias exactas, Agropecuarias, sociales, administrativas, de educación y Humanidades, Ingenierías y Tecnología.
04	Carrera Genérica Se refiere a las carreras específicas desglosadas de cada área de estudio

Introducción al Perfil y Ética del Administrador



Armado de Perfil

La experiencia en el perfil del puesto consiste en detallar tres factores:

- 01 Años de Experiencia**

Como su nombre lo dice, se refiere a especificar los años de experiencia laboral que tenemos desde que iniciamos nuestra vida laboral.
- 02 Campo de Experiencia**

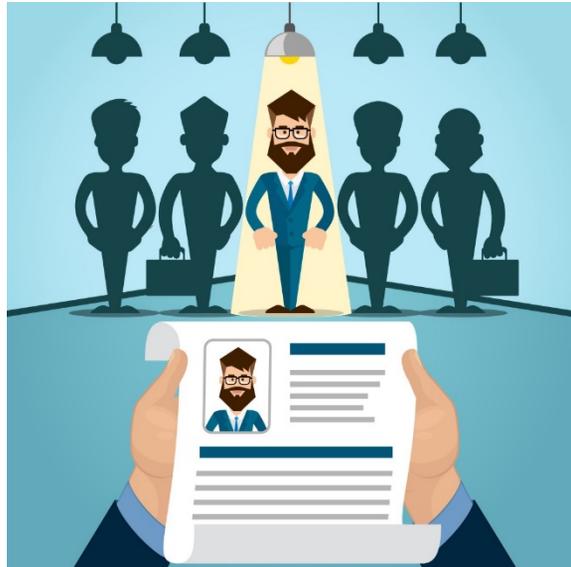
Se refiere a detallar la experiencia que tenemos en la carrera que escogimos estudiar y las habilidades que ya tenemos en eso.
- 03 Área de Experiencia**

Se detalla el campo de experiencia, como bien sabemos cada carrera puede tener diferentes áreas como en este caso RR.HH. tiene capacitación, reclutamiento, nóminas, laboral, etc. y aquí detallaras la experiencia que tienes en el área específica

Introducción al Perfil y Ética del Administrador

Diseño de un Perfil de Puesto

Para iniciar este tema es importante entender que todas las organizaciones son diferentes; cada una de ellas establece la estructura con la que contará cada área de la organización o empresa; es decir, de esta se deriva el número de trabajadores enfocados en cada área, la distribución, la jerarquía y especialización que requiere cada puesto, las actividades y entre ellas



habilidades y destrezas que requiere cada uno de los puestos. Entre más accesible y adaptable sea la estructura, más fácil y dinámicos serán los cargos que la componen.

El diseño del puesto como tal, es el proceso por el cual los administradores de recursos humanos redactan y deciden en conjunto con los jefes de áreas o directivos de la empresa las tareas laborales, responsabilidades y la autoridad de cada puesto. La importancia de un buen diseño de perfil es pieza clave en la vida del empleador ya que este puede impactar directamente en el desempeño, eficacia y eficiencia, tanto moral, económica y personal de cada trabajador. El diseño del puesto juega un rol muy importante ya que en él se pueden identificar un mayor número de necesidades de los empleados y de la organización como tal, y con esto poder eliminar trabas y obstáculos.

Introducción al Perfil y Ética del Administrador

Enfoque del Diseño

Según Gómez (Gómez, Balkin & Cardy, 2000), los enfoques que se ocupan para el diseño del perfil son: enriquecimiento del trabajo, simplificación, ampliación y rotación en función de equipos.

Enriquecimiento del trabajo: su principal función es hacer que los cargos sean más atractivos y mejoren; la motivación y satisfacción de los trabajadores ayuda a ofrecer una mayor autonomía, variedad y retroalimentación, con las cuales los trabajadores se adaptarán permanentemente al puesto encomendado; esto llevará gradualmente al crecimiento de responsabilidades, objetivos y desafíos del puesto. Algunos puntos que enriquecen los cargos son:

Introducción al Perfil y Ética del Administrador

Retroalimentación Directa	• Parte de la evaluación, la cual debe ser oportuna y directa.
Nuevo Aprendizaje	• Hacer saber a los trabajadores que se puede tener crecimiento; todos los puestos tienen la manera de aprender algo nuevo.
Programación	• La capacidad para adaptar algo al trabajo y hacerlo parte de él.
Condición	• Son las habilidades y destrezas específicas que requiere el puesto.
Control	• La capacidad de que el mismo trabajador controle sus funciones y equipos entregados.
Responsabilidad	• Llevar a cabo sus actividades de manera autónoma y cumpliendo con ellas.

Simplificación del trabajo: aplica para poder decir que las actividades se llevan a cabo de una manera sencilla y rutinaria, lo cual ayuda a la eficiencia de la organización. Este enfoque ayuda más en el área operativa de las líneas de producción ya que se utiliza la mano de obra eficaz para poder producir una gran cantidad de productos.

Nos ayuda en entornos no muy cambiantes y resulta ser eficiente; caso contrario, no es muy eficaz en entornos cambiantes en los que los clientes finales demandan productos de alta calidad.

Introducción al Perfil y Ética del Administrador

Ampliación y Rotación: se usa generalmente para rediseñar puestos más rutinarios, obsoletos y repetitivos. Cuando se amplía aumentan las tareas y obligaciones, lo que permite aumentar la satisfacción. Para lograrlo se debe implementar una capacitación que ayude al empleado a desempeñar tareas de nuevas habilidades.

Referencias:

Gómez-Mejía, L.; Balkin, D. & Cardy, R. (1999). Gestión de recursos humanos. 4ª reimpr.

Madrid: Prentice Hall.

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/fm157