

**ELABORACIÓN DE PERFILES DE CARGO EN LA EMPRESA CHAQUETAS
MONTYELEE EN LA CIUDAD DE MEDELLÍN.**

CLAUDIA PATRICIA AGUDELO GALLEGO

**FUNDACION UNIVERITARIA MARIA CANO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE PSICOLÓGIA
MEDELLÍN
2012**

**ELABORACIÓN DE PERFILES DE CARGO EN LA EMPRESA CHAQUETAS
MONTYELEE EN LA CIUDAD DE MEDELLÍN**

CLAUDIA PATRICIA AGUDELO GALLEGO

**Trabajo presentado como requisito para el Diplomado de Gerencia del
Talento Humano.**

**Asesor
DIEGO LEÓN FLÓREZ CORREA**

**FUNDACION UNIVERITARIA MARIA CANO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE PSICOLÓGICA
MEDELLÍN
2012**

NOTA DE ACEPTACIÓN

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

Medellín, Octubre de 2012.

RESUMEN ANALÍTICO EJECUTIVO R. A. E.

TÍTULO: Elaboración de perfiles de cargo en la empresa chaquetas Montyelee en la ciudad de Medellín.

AUTOR: Claudia Patricia Agudelo Gallego.

FECHA: Octubre de 2012.

TIPO DE IMPRENTA: Procesador de palabras Word 2007, tipo de letra Arial 12.

NIVEL DE CIRCULACIÓN: Restringida.

ACCESO AL DOCUMENTO: Fundación Universitaria María Cano, Claudia Patricia Agudelo Gallego y la empresa Chaquetas Montyelee.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Gestión humana.

SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Competitividad.

MODALIDAD DE TRABAJO DE GRADO: Aplicativo

PALABRAS CLAVES: Selección de personal, Perfil de cargo, funciones, competencias.

DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO: El proyecto surgió cuando se vio la necesidad en la empresa chaquetas Montyelee de realizar una mejor selección ya que tuvieron una visión de crecimiento muy cercana con posibilidades de contratar más

personal y poder ser personas capacitadas para diferentes cargos ya que ingresara maquinaria nueva donde se requiere personas estudiadas y hábiles para estas por eso se llevo a cabo la elaboración de perfiles.

CONTENIDO DEL DOCUMENTO: Dentro del trabajo se mencionan los siguientes temas que determina de que está conformado el proyecto se empezaría con el titulo, luego marco conceptual, la situación problemática en donde se describe de manera general y antecedentes de la misma, diagnostico conceptual de la situación actual, objetivo general y específicos, justificación, población beneficiada, el diseño metodológico con el que se llevara el trabajo, aspectos legales y teóricos, terminando serian los resultados, conclusiones, recomendaciones, bibliografías y anexos.

METODOLOGÍA: Este proyecto se realizó bajo una investigación de tipo descriptivo donde se permite describir e identificar todos los campos que debe contener la elaboración de un perfil, con un método inductivo aplicándose desde un modo de vista más específicos para llegar a resultados generales.

CONCLUSIONES: Gracias a la empresa chaquetas Montyelee se logra realizar la elaboración de perfiles existentes y próximos a existir en la empresa, donde podrá contar con un recurso que les ayudara a seleccionar cada vez mucho mejor la persona idónea para el cargo teniendo en cuenta las funciones, responsabilidades y competencias.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	8
1. TITULO	10
2. CARACTERIZACIÓN GENERAL	11
3. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	12
3.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	12
3.2 ANTECEDENTES DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	13
4. DIAGNÓSTICO CONTEXTUAL - SITUACIÓN ACTUAL	14
5. OBJETIVOS	15
5.1 OBJETIVO GENERAL	15
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
6. JUSTIFICACION	16
7. POBLACION BENEFICIADA	18
8. ASPECTOS METODOLOGICOS Y PROCEDIMENTALES	19
8.1 TIPO DE ESTUDIO	19
8.2 MÉTODO	19
8.3 ENFOQUE	19
8.4 DISEÑO	20
8.5 FUENTES DE INFORMACION	20
8.5.1 Fuente primaria	20
8.5.2 Fuente secundaria	20
8.6 TECNICAS E INSTRUMENTOS	20
8.6.1 Entrevista	20
8.6.2 Preguntas abiertas	21
8.7 OBSERVACIÓN NO PARTICIPANTE	21

9. ASPECTOS LEGALES	22
10. ASPECTOS TEORICOS GENERALES	24
11. RESULTADOS	34
11.1 FORMATOS	34
12. CONCLUSIONES	44
13. RECOMENDACIONES	45
BIBLIOGRAFIA	46
WEBGRAFÍA	47
ANEXOS	48

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto se basa en un tema que en la actualidad se escucha mucho en las organizaciones y es la elaboración de perfiles de cargo. Un perfil de cargo es un formato donde se estipulan funciones, responsabilidades, competencias y demás requisitos que se deben de cumplir para determinado cargo de acuerdo a las políticas de la empresa.

La característica principal o su función como tal de un perfil es escoger la persona idónea para el cargo determinado la necesidad de la realización fue entonces la falta de un formato estructurado donde haya una base para poder ver a un aspirante y tomar decisiones más acordes al cargo por medio de un perfil de cargo.

La realización de este trabajo se hizo con interés de afianzar más el conocimiento profesional en la elaboración de perfiles y beneficiar a la empresa que solicita de esta elaboración para la selección de su personal y crecimiento empresarial.

Para la elaboración de perfiles, se reunió información usando, técnicas como entrevistas y observación no participante donde se analizaba que se necesitaba en la empresa y cuáles eran las funciones de los empleados ,en la entrevista con los administradores se pudo hacer una mejor elaboración ya que los perfiles realizados no fueron hechos solo con los existentes, sino con los que van a crear más adelante y ver la necesidad de que en un futuro los operarios presentes necesitan de capacitación o estudios para poder tener un conocimiento técnico de las máquinas nuevas que llegaran a la empresa que de hecho hay una existente donde el único que la puede manejar es el mismo administrador porque ninguno mas tiene conocimiento de la máquina.

El objetivo entonces es poder plasmarles unos perfiles de cargo donde ellos puedan tener el conocimiento y la necesidad de guiarse al perfil, para poder escoger el mejor ya que para todos los cargos no son las mismas responsabilidades, funciones y mucho menos competencias que hacen que una persona sea más hábil en el cargo, que otra que no tenga esa competencia específicamente para determinado cargo.

1. TITULO

ELABORACION DE PERFILES DE CARGO EN LA EMPRESA CHAQUETAS
MONTYELEE EN LA CIUDAD DE MEDELLÍN.

2. CARACTERIZACIÓN GENERAL (MARCO CONTEXTUAL)

La idea de crear una empresa que produzca diseños para diferentes empresas y colegios como chaquetas o dotaciones empezó en Manizales hace aproximadamente 12 años donde no hubo buenos resultados al paso del tiempo viéndose en la obligación de cerrar la empresa, toma entonces la decisión de dirigirse para la ciudad de Medellín donde sus conocimientos y experiencia fueron implementados creando así la empresa chaquetas Montyelee empieza a producirse por el señor Carlos Arturo Pinilla y el apoyo de su esposa Andrea Sierra, Nace desde luego como una empresa familiar ya que en compañía de su esposa y asesoramiento de algunos conocidos lograron llevarla hacia adelante dando como resultado hoy en día 8 años de constante labor ya que en sus inicios empezaron con instituciones y ahora están trabajando para algunas empresas como Corona, Sofasa; nacional de chocolates , pintuco y empresas de dotación el fin de la organización es poder ofrecer un producto de buena calidad y puntualidad a la hora de entrega dando como resultado una satisfacción a los clientes y confiabilidad para volver a contar con la empresa Montyelee. Constan de aproximadamente 10 personas incluyendo los administradores, operarias de confección, mensajero en la temporada se incrementa aproximadamente a 15 personas; el objetivo que se tiene es poder crecer más y ser independientes ya que en el procesamiento del producto necesitan segundos para poder darle terminación a lo entregado. Su ubicación es en la ciudad de Medellín en a CR 79ª # 45 D – 152.

3. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

3.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

¿Qué diseño se podría implementar para la elaboración de perfiles en la Empresa chaquetas Montyelee?

En la empresa chaquetas Montyelee se ve la necesidad de poder implementar unos perfiles donde se tenga claro unas funciones, responsabilidades, conocimientos, requisitos específicos y competencias; ya que no existe un área de gestión humana o selección donde se hagan los respectivos procedimientos para el ingreso de un personal analizando si se adapta al perfil estipulado.

Se tiene la iniciativa de diseñar perfiles de cargo ya que es una empresa que ha estado creciendo , viéndose en la necesidad más adelante de solicitar personal y creación de cargos no existentes dentro de la empresa; el fin del diseño de cargo será organización, cumplimiento de funciones, responsabilidades y requisitos, desde luego se implementaran competencias acorde a los cargos siendo estas en su mayoría competencias básicas o generales donde sin necesidad de un área de recursos humanos por el momento el jefe inmediato puede darle un porcentaje valorativo de lo que considere que tan importante debe ser la competencia solicitada por ejemplo trabajo en equipo, comunicación efectiva, esencial en cualquier organización así el administrador a la hora de escoger el personal puede contar con unas bases solidas donde se acomode de forma idónea al perfil el personal seleccionado para el cargo.

3.2 ANTECEDENTES DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

El factor desencadenante para el planteamiento de perfiles de cargo se encuentra que en la empresa debe existir más claridad en el momento de seleccionar al personal, se comentaba que los aspirantes seleccionados abandonaban el cargo rápidamente durando una semana porque no se acomodaban, es una pérdida para la empresa en dinero y tiempo mientras se busca el reemplazo de ahí la necesidad el conocimiento de cargos se aclara que no pasaba con frecuencia pero es un factor que se puede eliminar si se trabaja con más detalle en la selección.

Otro posible factor para el planteamiento de perfiles es observar y analizar posibles competencias existentes en la persona como la comunicación efectiva o asertividad, el trabajo en la empresa se necesita de comunicación ya que un proceso depende de la otra persona, y se comenta que por falta de comunicación los procesos de entrega se retrasan por no haber buenas relaciones interpersonales.

4. DIAGNÓSTICO CONTEXTUAL - SITUACIÓN ACTUAL

La empresa chaquetas Montyelee ha manejado siempre su proceso de selección sin bases en conocimientos psicológicos o competentes para cierto cargo, lo que se realiza es ver un número de personas y colocarlas a trabajar para ver su productividad dependiendo del punto de vista del encargado de seleccionar que en este caso sería el administrador procede a tomar la decisión de dejarlo o no en el cargo, la evaluación se hace entre tres días y una semana. La ventaja de este proceso que se aplica es la oportunidad de mostrar capacidades como habilidad, productividad ya que la prueba es inmediata y arrojando los mejores resultados en producción a su vez puede haber una desventaja que sería el impacto del aspirante o motivación que muestra en un principio después de unas semana esa productividad baja y era solo cuestión de emoción lo que hizo que su producción el primer día de trabajo fuera positiva dándose cuenta después que no era lo esperado como lo había dicho anteriormente se pierde dinero y tiempo.

5. OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar los perfiles de cargo para la empresa Chaquetas Montyelee de la ciudad de Medellín por medio de descripción de responsabilidades, funciones, y competencias con el motivo de contribuir al logro de una estructura organizacional.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir las funciones, responsabilidad y competencias en el cargo a cubrir.
- Identificar las habilidades que se debe tener en cada cargo requerido para su mejor desempeño en sus funciones.
- Elaborar los perfiles para los cargos existentes y no existentes de acuerdo a las necesidades que requiera la empresa en el lugar de trabajo.

6. JUSTIFICACION

Es importante que se manejen perfiles en una organización ya que en la actualidad las grandes empresas están tomando conciencia y se han preguntado cómo puedo elegir el mejor para mi empresa? ¿Cómo se que puede cumplir con lo esperado? Preguntas que han permitido abrir espacio para un área donde personas profesionales que estudien el comportamiento humano, puedan evaluar no solo estudios académicos y experiencia si no también conductas de personalidad y habilidades que tenga innatas que lo hagan diferente de los demás.

Profesional o estudioso que sea apto para el cargo donde se pueda explotar y pulir esa habilidad que amerita dicho cargo, analizar personalidades que se presten para trabajar en equipo o ser líderes; esa es la cultura en la que se vive, una sociedad que siempre busca la perfección en su empresa con el fin de posicionarse y poder pertenecer a la competencia yendo al mismo nivel y buscando pasar las mejores empresas.

Con este proyecto se pretende elaborar perfiles de cargo para la empresa chaquetas Montyelee donde se ve la necesidad de implementar perfiles para cargos presentes y nuevos cargos a futuro ya que es una empresa que está creciendo y necesita establecer un diseño que le permita orden y mas exigencia a la hora de elegir la persona idónea para el cargo donde el empleado va a sentir satisfacción y adaptación con sus funciones y responsabilidades viéndose beneficios en la parte económica ya que no habrían reprocesos por insatisfacción o no adaptación al cargo procurando así tener que pagar todo lo que implica la “desvinculación” a un empleado que haya trabajado por un día o una semana, no sería lo mas apropiado.

La empresa chaquetas Montyelee; su objetivo es ser una grande empresa bien estructurada donde pueda ser apetecida, buscada e importante para las demás empresas que requieran de servicios en los que Montyelee produce toda la línea de uniformes para los empleados de la empresa o dotación y chaquetas para diferentes instituciones.

Este trabajo va dirigido de igual manera a la Fundación Universitaria María Cano para todas aquellas personas pertenecientes a la Universidad que les gusta indagar e investigar podrá encontrar en este proyecto una empresa que está creciendo y la idea es poder ser reconocida por medio de su labor donde la calidad de producto es la importancia para los integrantes. Para los estudiantes que apenas están empezando su formación en la universidad que tenga ese espíritu de investigación pueden por este medio conocer la importancia de diseñar perfiles en una organización por más pequeña que sea y llevarse un abrebocas de lo que podrán hacer más adelante ya finalizando carrera o a nivel laboral.

7. POBLACION BENEFICIADA

El trabajo realizado en la empresa chaquetas Montyelee estarán como beneficiarios todas aquella personas que van a tener en sus manos o van a saber que existirá un formato donde cada uno podrá saber cuáles serán sus funciones principales, sus responsabilidades y competencias a tener en cuenta serian: 7 operarios de maquinaria, 1 mensajero, 2 administradores y el personal que ingresara a fin de año y próximos a ingresar en este periodo seria de 5 personas más con un aumento para el próximo año dándonos un total de 15 personas máximo 20 personas beneficiadas.

8. ASPECTOS METODOLOGICOS Y PROCEDIMENTALES (MARCO METODOLOGICO)

8.1 TIPO DE ESTUDIO

En este trabajo se aplicara el tipo descriptivo ya que nos abre el espacio para describir e identificar todos los campos que debe contener la elaboración de un perfil, conceptos claros que permitan abrir la mente de los lectores para entender con mejor claridad el tema investigado. Mostrando no tanto los conceptos si no la implementación de ellos en el perfil de cargo.

8.2 MÉTODO

En este trabajo se aplicara el método inductivo ya que se aplicara desde un modo de vista más específico y particular donde se podrá analizar qué aspecto resulta en general para poder realizar por medio del conocimiento a nivel general el diseño de perfiles para la empresa chaquetas Montyelee.

8.3 ENFOQUE

Se trabajara desde un enfoque cualitativo ya que lo que se realizara es una descripción donde se planteara la recolección de información encontrada para así poder llegar a los resultados esperados elaborando así los perfiles sin necesidad de ser evaluados de forma cuantitativa ya que el beneficio es de forma global y flexible para la empresa Montyelee.

8.4 DISEÑO

Es un trabajo no experimental lo que se hace es observar variables existentes sin estropear o manipular esa variable, la observación será en busca de un mejoramiento siendo este a la vez un diseño longitudinal ya que se observara cómo evolucionan esas variables de acuerdo a lo planteado como un diseño de perfiles para la empresa.

8.5 FUENTES DE INFORMACION

8.5.1 Fuente primaria. Con una visita que se le hizo a la empresa conversando con los dos administradores por medio de una fuente oral se obtuvo información requerida viendo la necesidad de elaborar perfiles para dar una solución a una problemática presente en esta organización a la hora de seleccionar personal en la actualidad y en futuro donde se abrirán nuevos cargos.

8.5.2 Fuente secundaria. Se acude entonces a investigar información donde amplíen conocimiento acerca del tema a trabajar como libros o artículos en internet que se plantee elaboración de perfiles, competencias o procesos de selección.

8.6 TECNICAS E INSTRUMENTOS

8.6.1 Entrevista. Lo que se busca en la entrevista es recolectar información de lo que se necesita, como historia, horarios, cargos que se manejan, cuantas personas conforman la empresa, que aspiran, cuáles son sus objetivos a futuro que dificultades se presentan en la organización frecuentemente o por temporadas, como hacen un proceso de selección.

8.6.2 Preguntas abiertas. Dentro de la entrevista se harán preguntas abiertas que permitirán información sobre lo que se pretende investigar esta técnica se aplicaría paralela a la entrevista con todo lo relacionado a los cargos existentes y los que se cree que existirán más adelante.

8.7 OBSERVACIÓN NO PARTICIPANTE

En esta técnica se recoge información desde afuera ya que no se interfiere con el objeto a observar ni el campo identificando de igual manera lo que se busca pero de manera más analítica que presencial.

Se dedicara a observar el comportamiento y trabajo de algunas operarias que tan dispuestas están para su labor, cuanto permanece en el lugar de trabajo, que hace frente a una situación en particular, si hay relación con otros compañeros de trabajo como se tiene conocimiento de la labor a realizar en su puesto de trabajo.

9. ASPECTOS LEGALES (MARCO LEGAL)

Para la elaboración de perfiles se tendrá en cuenta lo planteado ya que ayudara a centralizar y darle un mejor enfoque al perfil además se implementara un proceso más para la empresa dándole más posicionamiento como lo es seleccionar un personal basándose en perfiles de cargo donde uno de sus campos más importantes son las competencias y estudios realizados, por este motivo se toma como base a la norma NTC-ISO 9000:2000, donde se define competencia como la “Habilidad demostrada para aplicar conocimientos y aptitudes”¹. De ahí la importancia de evaluar competencias buscando siempre esa persona idónea de acuerdo a sus habilidades para el cargo.

Así como se busca gente con competencia de igual manera se quiere a una persona que tenga una formación que le permita poder ejercer mejor su labor.

En la actualidad el Sena ofrece cantidad de estudios, donde las empresas tienen la posibilidad de formar y capacitar sus empleados, con base a la ley 119 de 1994 se hace una reestructuración Sena donde establece que “el servicio Nacional de Aprendizaje, está encargado de cumplir la función que corresponde al estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país”².

¹ Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación. ISO 9000:2000: Guía para las pequeñas empresas. Bogotá: Icontec, 2001. p. 70

² Sistema Nacional de Formación para el trabajo, enfoque colombiano. Bogotá, D.C. Noviembre de 2003.p. 11

Así mismo el decreto 933 del 11 de Noviembre de 2003, en el artículo 19 estableció “certificación de competencias laborales. El servicio nacional y de aprendizaje. – Sena regulará, diseñará, normalizará y certificará las competencias laborales”.³

Como se puede observar, la idea es que cada entidad o empresa al paso del tiempo tenga empleados capacitados y el Sena puede hacer convenios con empresas que quieran capacitar a sus empleados garantizando calidad y resultados positivos progresivos en la empresa beneficiada.

El gobierno Nacional; mediante el documento CONPES 2945 de 1997, dice “conformar un sistema Nacional de formación para el trabajo, liderando por el Sena, con las entidades que ofrecen educación técnica, tecnológica y formación profesional en el país, para elevar el nivel de calificación y competencia de la fuerza laboral, mediante alianzas entre entidades y los sectores productivo y gubernamentales”.⁴

³ *Ibíd.*, p. 11

⁴ *Ibíd.*

10. ASPECTOS TEORICOS GENERALES (MARCO TEORICO Y MARCO CONCEPTUAL)

Para la elaboración de perfiles se debe tener en cuenta de que se trata un proceso de selección cuando se requiere personal para Idalberto Chiavenato “La selección de personas funciona como un filtro que permite que solo algunas personas puedan ingresar en la organización: las que presenten características deseadas para la organización”.⁵ Nos quiere dar a entender que hay unos factores establecidos y criterios o descripciones que a la hora de seleccionar a alguien observan si son aptos para el cargo o no son aptos. Para dar inicio de un proceso de selección se debe empezar por el reclutamiento una fuente donde por medio de ella se consiguen las hojas de vida de las personas que aspiran al cargo, hay una persona encargada de analizar las hojas de vida que llegan y de ahí escoger las que más se acomoden a las características que busca la empresa luego de este proceso pasan a ser llamados para la entrevista un proceso donde por medio de preguntas específicas analizaran con más detalle la persona preseleccionada en un comienzo, proceden a la aplicación de pruebas psicotécnicas donde ya están estandarizadas las respuestas a un numero de preguntas y lo que hace es arrojar resultados donde según esta estandarización se ubicaría en una media ,baja, o alta según la población; estas son utilizadas para observar personalidad o factores que pueden influir en el cargo sea para algo positivo o fortalecedor para el cargo o factores que no ameriten el cargo al que aspira pero si a otro cargo.

En un organización siempre existe un modelo de personal que integran la compañía así no esté plasmado físicamente el profesional encargado de escoger el personal ya tiene en mente un perfil.

⁵ CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del talento humano. Bogotá: McGraw-Hill, 2002. p.111.

Las características que piden una empresa van sujetas a un formato o perfil que la empresa tienen estipuladas para un cargo empezamos definiendo que es un cargo según Idalberto Chiavenato “el cargo es la base de la aplicación de las personas en las tareas organizacionales, es la descripción de todas las actividades desempeñadas por una persona (el ocupante), englobadas en un todo unificado el cual ocupa cierta posición formal en el organigrama de la empresa”.⁶ El cargo es la descripción de funciones o responsabilidades a cumplir, donde en las funciones se plasmará lo que realizara específicamente en ese cargo, pueden ser varias funciones colocándose en prioridades según responsabilidad. Cuando en una empresa se ve la necesidad de crear un cargo y ya se tiene conocimiento de cual va hacer por ejemplo un vigilante ya existen las funciones claras, se empieza a buscar el perfil del cargo donde de forma escrita se plantea todo lo que el aspirante debe tener se observa a continuación algunos conceptos según diferentes autores para dar claridad de que es un perfil de cargo:

Sánchez, J. (1993) plantea: “Mientras la descripción de tareas describe el puesto en sus diversos aspectos y no tiene en cuenta, o sólo relativamente, a quien lo desempeña, el perfil profesiográfico tiene como fin evidenciar los requisitos profesionales necesarios para que el trabajo se realice bien, señalar las cualidades que debe poseer la persona que va a realizar el trabajo.”

Casas, J. (1992), plantea: “Todos los datos obtenidos mediante el análisis de tareas suelen recogerse en unos gráficos llamados profesiogramas, los cuales reflejan cuantitativa y cualitativamente las características que debe tener el candidato ideal para ese trabajo específico.”

Puchol, L. (1994) señala: “Frecuentemente, y en colaboración con el futuro jefe de la persona que ha de ser seleccionada, se rellena algún formulario, como puede

⁶ CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del talento humano. Bogotá: McGraw-Hill, 2002. p.165.

ser la ficha profesiográfica, el perfil profesional u otro parecido, que viene a ser como el 'retrato robot' del empleado que estamos buscando.”

Chiavenato, I. (1993) emplea los términos ficha profesiográfica o ficha de especificaciones, definiéndola como: “un resumen del análisis profesiográfico. En sentido amplio, el análisis profesiográfico es un sinónimo del análisis del trabajo o análisis ocupacional. En un sentido más restringido, es la investigación de elementos componentes de un trabajo y su interacción, con el objetivo de determinar las condiciones necesarias para un desempeño adecuado.”⁷

Se observo el punto de vista de diferentes autores se considera que para poder manejar el tema de forma clara donde a ustedes como lectores haya claridad en el manejo del tema se basara en dos autores que se consideran que manejan los conocimientos necesarios para la elaboración de perfiles haciendo una adecuada combinación como lo son Chiavenato y Martha Alles quien se basa en competencias y nos puede dar claridad cuáles son las existentes para la elaboración de perfiles de cargo con el conocimiento de Chiavenato.

Chiavenato,⁸ (2002) nos muestra los diferentes modelos de diseño de cargos creados por diferentes autores.

Modelo clásico se basa en la administración científica donde Taylor y demás autores como Gantt y Gilbreth buscan una eficiencia máxima de los empleados donde una recompensa era salarial y con la idea siempre de que el gerente manda y el obrero obedece donde siempre realizara actividades repetitivas y operativas. Los principales aspectos del modelo clásico para el diseño de cargo son:

⁷ http://www.eumed.net/libros/2011e/1104/especificaciones_cargo.html.consultado el 05 de octubre de 2012.

⁸ CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del talento humano. Bogotá: McGraw-Hill,2002.p.169

- La persona como apéndice de la maquina: La persona es solo un recurso productivo donde lo más importante es la tecnología, la maquinaria.
- Fragmentación del trabajo: La persona realiza cierta función de una línea de producción donde los demás hacen las demás funciones, la idea es que haya una sincronización de tiempo donde cada persona cumpla de manera monótona o repetitiva el proceso o función a realizar haciendo solo una pequeña parte de toda línea de producción.
- Énfasis en la eficiencia: es se enfoca en un pensamiento frio donde el incentivo del empleado para que sea eficiente es el salario ganancias extras según lo producido.
- Permanencia: suposición de estabilidad y mantenimiento de procesos productivo a largo plazo.

El diseño clásico es la teoría de la maquina donde las personas funcionan de manera mecánica y fácil, rutinaria donde el trato siempre van hacer maquinas.

Para la empresa el modelo clásico trae unas ventajas:

- Reducción de costos
- Estandarización de las actividades
- Apoyo de la tecnología

Pero trae desventajas para los empleados

- Cargos sencillos y repetitivos donde se vuelven monótonos donde los empleados van perderle significado al trabajo y las relaciones interpersonales disminuyen.
- Motivación al trabajo , se pueden mostrar descontentos con lo que hacen

- Trabajo individualizado y aislado
- Monopolio de jefatura dónde cada empleado solo se comunica con su superior.

Modelo humanístico⁹ se basa en las relaciones humanas su autor es Hawthorne que origino en la década de 1930 la escuela de las relaciones humanas fue una etapa difícil ya que la teoría o el mecanismo que se manejaba en este tiempo y que predominaba era (persona motivada por recompensas salariales) y la idea era cambiar (personas motivadas a recompensas sociales) con esta escuela surgió los primeros conceptos de liderazgo, motivación, comunicación y temas relacionados con las personas y su supervisión.

La idea es que haya interacción entre los empleados y sus superiores para satisfacer las necesidades internas de motivación, animo a la labor donde no afectaba el cumplimiento de actividades promoviendo desde luego intervalos o espacios libres donde se llegara a una interacción social con los demás presentándose oportunidades para relacionarse con otras aéreas de trabajando conociendo así un poco mas de los demás y de la compañía como tal.

Modelo situacional¹⁰ este seria le modelo más completo ya que se conforma por las personas, la tarea y la estructura de la organización; en este modelo el diseño de cargo no se basa en la suposición de estabilidad y permanencia de los objetivos si no en el dinamismo, el cambio continuo y la revisión del cargo como responsabilidad del gerente, los cambios no pueden ser estáticos ni permanentes ya que la tecnología avanza viéndose en la obligación de avanzar con ella.

El modelo situacional se basa en cinco dimensiones que todo cargo debe tener:

⁹ *Ibíd.*, p.171.

¹⁰ *Ibíd.*, p.173.

Variedad: número de habilidades exigidas en el cargo o procedimiento donde hace que la labor no se torne tan repetitiva y menos monótona.

Autonomía: Independencia en el cargo donde no recibe supervisión directa del gerente y así ejecuta y planea el trabajo, decide que método y procedimiento seguir.

Significado de las tareas: cuando se tiene conocimiento de la importancia que tiene su cargo con los demás es importante tener noción del cargo y su labor ya que es más orientado a las necesidades de la organización y de las funciones a cumplir ya que sabrá la finalidad de ellas.

Identidad con la tarea: cuando el ocupante completa su labor e identifica los resultados de su trabajo, no existe identidad cuando hace actividades incompletas y desconoce su finalidad.

Retroalimentación: es una información que se le da al ocupante mientras está haciendo su labor evaluando su desempeño y mostrándole los resultados.

Otro tema que dentro de los cargos es importante tocar son las competencias según Martha Alles una competencia es la cantidad y calidad de una determinada característica de personalidad requerida para ocupar un puesto o llevar a cabo exitosamente una gestión, en un determinado contexto, en una determinada empresa".¹¹ Otro autor importante de resaltar Spencer y Spencer donde competencia la consideran que es: "una característica subyacente de un individuo,

¹¹ En esta sección se incluye un resumen del capítulo 2 de dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias, Alles, Martha, Ediciones Granica, Buenos aires, 2000. Alles, Martha. Diccionario de preguntas gestión por competencias, Ediciones Granica, Buenos aires,2003.p.19

que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definido en términos de un criterio”.¹²

Por lo que se puede observar con estos términos una competencia es algo inédito que cada uno tiene de acuerdo a su personalidad convirtiéndose esta en una habilidad a la hora de realizar un trabajo donde amerite aplicar esa competencia por eso es muy importante como empresa a la hora que se está realizando un perfil de cargo saber que competencias debe tener la persona que va adquirir el cargo ya que va ser más fácil hacerlo y más productivo que una persona que realice ese cargo sin la competencia solicitada su productividad sería más lenta ya que no contaría con esa habilidad.

En la actualidad existen muchas competencias que dependiendo del cargo son específicas y hace la particularidad en perfiles ya que la mayoría de los cargos manejan las mismas competencias esto quiere decir habilidades que la mayoría o todas las personas deberían de tener como la productividad y el compromiso se considera que son competencias que deben existir en todos los cargos porque si no se cumplen estas competencias, el cargo no sería realizado de la mejor manera ahí es cuando el administrador entra a analizar si está cumpliendo con las competencias establecidas en la empresa para dicho cargo cuando se empezó a hablar de competencias una persona se dedicó a observar el comportamiento de las personas donde en alguna ocasión debió haberse preguntado qué emoción o factor hacía que las personas encontrar una orientación hacer algo y que para ellos fuera de su agrado el hecho de ir a un lugar a realizar diario una actividad y que para otros no lo fuera el hombre es David C. McClelland¹³ El empezó a estudiar la motivación en las personas a partir de la cual se desarrolla la gestión por competencias.

¹² VARGAS, José. Las competencias en el nuevo paradigma de la globalización, centro universitario del sur, universidad Guadalajara, p.1

¹³ MCCLELLAND, David C. Human Motivation, Cambridge University Press, Cambridge, 1999 (primera edición, 1987). Altes. Op.cit., p.20-22.

Existen para David C. McClelland tres sistemas importantes de motivación humana.

- Los logros como motivación: interés recurrente por hacer mejor una tarea. Las personas con alta orientación al logro prefieren tener responsabilidad personal por el resultado.
- El poder como motivación: la necesidad de poder como clave en el pensamiento asociativo representa una preocupación recurrente que impacta sobre la gente y quizá también sobre las cosas. Altos niveles de n-power están asociados con muchas actividades competitivas y asertivas desarrolladas con el interés de obtener y preservar prestigio y reputación.
- La pertenencia como motivación: se cree que deriva de la necesidad de estar con otros, pero no se sabe con certeza cuál es la causa natural del amor o el deseo de estar con otros como motivación.

A continuación se plasmará las competencias generales que son más tenidas en cuenta en las organizaciones que se debe de tener en un perfil de cargo determinado.

Según Martha Alles

Liderazgo:¹⁴ Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

¹⁴ ALLES, Martha. Diccionario de preguntas gestión por competencias, Ediciones Granica, Buenos aires, 2003, p.115.61.129.

Capacidad de planeación y organización: capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea, área, proyecto estimulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

Compromiso: sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar e instrumentar decisiones comprometiéndose por completo con el logro de objetivos comunes.

Trabajo en equipo:¹⁵ capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina.

Comunicación¹⁶: capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos.

Productividad:¹⁷ habilidad de fijar para sí mismo objetivos de desempeño por encima de lo normal y alcanzarlos. No esperar que los superiores le fijen una meta, cuando el momento llega, tenerla establecida incluso superando lo que se espera de ella.

Orientación al cliente interno y externo:¹⁸ demostrar sensibilidad por las necesidades exigencias que un conjunto de clientes potenciales externos o internos puedan requerir en el presente o el futuro.

Impacto e influencia:¹⁹ actitud de persuadir, convencer, influir o impresionar a los demás para contribuya a alcanzar sus propios objetivos

¹⁵ Ibid., p.96.

¹⁶ Ibid., p.123

¹⁷ Ibid., p.167

¹⁸ Ibid., p.166

Orientación al cliente:²⁰ vocación y deseo de satisfacer a los clientes con el compromiso personal para sus pedidos, deseos y expectativas.

Dinamismo y energía:²¹ habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, que cambian en cortos espacios de tiempo, en jornadas de trabajo prolongadas, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

Responsabilidad:²² compromiso con que las personas realizan las tareas recomendadas. Su preocupación por el cumplimiento de lo asignado esta por encima de sus propios intereses, la tarea asignada esta primero.

¹⁹ Ibid.,p.178

²⁰ Ibid.,p.121

²¹ Ibid.,p.92

²² Ibid.,p.168

11. RESULTADOS

11.1 FORMATOS

ELABORACION DE PERFILES DE CARGO

PERFIL DE CARGO	
CHAQUETAS MONTYELEE	
1. Cargo del jefe inmediato:	Administrador
Nombre del cargo:	Operaria de maquinaria
Personal a cargo:	Ninguno
2. Estudios realizados	
2.1 Formación básica:	Bachiller académico o técnico graduado.
2.2 Formación técnica, profesional:	Técnico en Mecánica de Máquinas de Confección Industrial o afines.
2.3 Experiencia y conocimiento:	Experiencia mínimo de 1 año con conocimientos en corte industrial de prendas, Manejo de máquina plana, Manejo de Máquina sobre hiladora (fileteadora)
2.4 Periodo de adaptación:	1 mes
3. Competencias	<ul style="list-style-type: none">• Productividad• Compromiso• Comunicación• Trabajo en equipo• Dinamismo y energía

<ul style="list-style-type: none"> • RESPONSABILIDAD 	<p>Estar a cargo del lugar de trabajo asignado, garantizando productividad y buen manejo de la maquina determinada para la función a realizar haciendo que el proceso de producción vaya al ritmo requerido.</p>
<p>5. FUNCIONES ESPECIFICAS</p>	
<p>5.1 Producir el número de prendas asignadas si es posible sobrepasar el número asignado por día.</p>	
<p>5.2 Mantener orden el lugar de trabajo es importante para que no hayan inconvenientes en pérdidas de trazados o prendas.</p>	
<p>5.3 Cuando termina de hacer su función específica del proceso sea cortar, pulir, unir inmediatamente pasar la prenda a la siguiente compañera que continua con el proceso.</p>	
<p>5.4 Al terminar y comenzar el día observar en qué condiciones deja y encuentra la maquina si se presenta alguna anomalía comunicarla al jefe inmediato.</p>	
<p>5.5 No dejar que los rollos de tela terminen de la maquina cuando se está trabajando, procure cambiarlos antes de iniciar labor para que no hayan interrupciones en el proceso.</p>	
<p>1. RELACIONES INTERNAS</p>	<p>Si se presenta alguna anomalía o situación particular, ser oportuno y comentar lo sucedido al jefe inmediato. Tratar al máximo de llevar buenas relaciones interpersonales eso hace parte de que la organización sea más productiva.</p>
<p>2. REQUISITOS FÍSICOS</p>	<p>Concentración visual. Habilidad manual.</p>

PERFIL DE CARGO	
CHAQUETAS MONTYELEE	
1. Cargo del jefe inmediato:	Administrador
Nombre del cargo:	Vigilante
Personal a cargo:	Ninguno
2. Estudios realizados	
2.1 Formación básica:	Bachiller académico o técnico graduado.
2.2 Formación técnica, profesional:	Cursos de vigilancia actualizados, libreta militar.
2.3 Experiencia y conocimiento:	Experiencia mínimo de 1 año con conocimientos en vigilancia en sectores residenciales.
2.4 Periodo de adaptación:	1 mes
3. COMPETENCIAS	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad • Compromiso • Comunicación • Responsabilidad • Orientación al cliente
4. RESPONSABILIDAD	Estar a cargo del lugar asignado, garantizando la vigilancia del sector y de los empleados a la hora de salida y entrada haciendo revisión de los objetos con los que ingresa y sale.
5. FUNCIONES ESPECIFICAS	
5.1 Mantener vigilancia a los empleados y espacios de afuera con el fin de mantener control de alguna anomalía.	
5.2 Recibir los clientes y pedir información para donde va y con qué fin lo busca,	

no permitir la entrada o aceptar paquetes si el jefe inmediato o el solicitado no lo autoriza.	
5.3 Dar vista de que las empleados mantengan sus implementos personales como bolsos o celulares fuera del lugar de trabajo. Si son caso de urgencia donde se le pida el permiso de usar celular ser comentado por el jefe inmediato para que el proceda a dar el permiso	
6.RELACIONES INTERNAS	Si se presenta alguna anomalía o situación particular, ser oportuno y comentar lo sucedido al jefe inmediato. Tratar al máximo de llevar buenas relaciones interpersonales eso hace parte de que la organización sea más productiva.
7.REQUISITOS FISICOS	Concentración visual. Postura: Mayor tiempo permanecer sobre sus pies. Uniforme acorde con los implementos necesarios

PERFIL DE CARGO	
CHAQUETAS MONTYELEE	
1. Cargo del jefe inmediato:	Administrador
Nombre del cargo:	Mensajero
Personal a cargo:	Ninguno
2. Estudios realizados	
2.1 Formación básica:	Bachiller académico o técnico graduado.
2.2 Formación técnica, profesional:	Ninguno

2.3 Experiencia y conocimiento:	Experiencia mínimo de 2 año con conocimientos en cobro de cartera, nomenclatura, entrega y recibo de pedidos.
2.4 Periodo de adaptación:	2 meses
3. COMPETENCIAS	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad • Compromiso • Comunicación • Orientación al cliente interno y externo.
4.RESPONSABILIDAD	Estar a cargo de cobrar a los diferentes clientes lo que deben, asistiendo hasta el lugar al que se le asigne, hacer entregar y recibir pedidos.
5. FUNCIONES ESPECIFICAS	
5.1 Estar en contacto con el encargado jefe inmediato o la persona encargada de establecer la prioridad para el cobro o pedidos	
5.2 Tener la habilidad para ahorrar tiempo de una buena ubicación geográfica, para que se cumpla de manera rápida el pedido.	
5.3 Entregar oportunamente lo encargado, entregándose a la persona dirigida. Si no se puede, reportar a quien lo dejo con números telefónicos, explicando por qué no lo recibió la persona a quien iba dirigido apuntando fecha y hora de entrega.	

6.RELACIONES INTERNAS	Si se presenta alguna anomalía o situación particular, en este caso externa ser oportuna y comentar lo sucedido al jefe inmediato. Tratar al máximo de llevar buenas relaciones interpersonales eso hace parte de que la organización sea más productiva.
7.REQUISITOS FISICOS	Tener moto con todo al día.

PERFIL DE CARGO	
CHAQUETAS MONTYELEE	
1. Cargo del jefe inmediato:	Ninguno
Nombre del cargo:	Administrador
Personal a cargo:	Operarios de máquina, mensajero, vigilante, secretaria
2. Estudios realizados	
2.1 Formación básica:	Bachiller académico o técnico graduado.
2.2 Formación técnica, profesional:	Tecnólogo o profesional en administración de empresas o carreras afines.
2.3 Experiencia y conocimiento:	Experiencia mínimo de 2 año con conocimientos en gerencia de procesos, contabilidad, costos, presupuestos, administrador comercial, manejo de Excel avanzado, office.
2.4 Periodo de adaptación:	2 meses

<p>3. COMPETENCIAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad • Compromiso • Comunicación • Orientación al cliente interno y externo. • Liderazgo • Capacidad de planeación y análisis.
<p>4. RESPONSABILIDAD</p>	<p>Estar a cargo de toda la parte administrativa de la empresa gestionando, controlando, planeando dando cumplimiento a todas las áreas financieras, comerciales, administrativas y demás, garantizando la permanencia y control de la empresa.</p>
<p>5. FUNCIONES ESPECIFICAS</p>	
<p>5.1 Realizar seguimiento de inventarios, presupuestos, cotizaciones mensual validando con recibos de cotización, entregas, cobros y demás.</p>	
<p>5.2 Planeación estratégica de posibles dificultades o riesgos financieros que se puedan presentar en la empresa.</p>	
<p>5.3 Estar a cargo del manejo de personal llevando siempre un seguimiento semestral a cada empleado en cuanto a cumplimiento de responsabilidades y funciones.</p>	
<p>5.4 Tener la facilidad de comercializar y conseguir clientes promocionando lo que se hace en la empresa y realizando un inventario de lo presupuestado en entregas y compra de materiales.</p>	

6.RELACIONES INTERNAS	Si se presenta alguna anomalía o situación particular, ser oportuno y comentar lo sucedido a la persona con la que se presenta el problema. Tratar al máximo de llevar buenas relaciones interpersonales eso hace parte de que la organización sea más productiva.
7.REQUISITOS FISICOS	Celular Computador

PERFIL DE CARGO	
CHAQUETAS MONTYELEE	
1. Cargo del jefe inmediato:	Administrador
Nombre del cargo:	Secretaria auxiliar contable
Personal a cargo:	Ninguno
2. Estudios realizados	
2.1 Formación básica:	Bachiller académico o técnico graduado.
2.2 Formación técnica, profesional:	Técnica o Tecnóloga en administración, contaduría o carreras afines.
2.3 Experiencia y conocimiento:	Experiencia mínimo de 1 año con conocimientos en manejo paquete de office, Excel avanzado, garantía, facturación.
2.4 Periodo de adaptación:	2 meses
3. COMPETENCIAS	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad • Compromiso • Comunicación

	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación al cliente interno y externo. • Capacidad de planeación y análisis. • Dinamismo y energía.
4. RESPONSABILIDAD	Estar a cargo de toda la parte administrativa y contabilidad manejando caja, cierres, cotizaciones entregas, recibos garantizando una buena organización de facturación, contabilidad entregando resultados mensuales
5. FUNCIONES ESPECIFICAS	
5.1 Estar pendiente de entregas, recibirla dando notificación de ellas.	
5.2 Atender las llamadas telefónicas	
5.3 Llevar seguimiento de papelería y materiales asignados para al empresa.	
5.4 Realizar todo tipo de certificados que se requieran.	
5.5 Llevar una agenda donde este escrito citas, reuniones o fechas importantes dentro de la empresa.	
5.6 Notificar cualquier acontecimiento revisto dentro de la empresa con algún compañero de trabajo	
5.7 mantener actualizada la base datos de todos los ingresos y egresos de la empresa.	

<p>6.RELACIONES INTERNAS</p>	<p>Si se presenta alguna anomalía o situación particular, ser oportuna y comentar lo sucedido a la persona con la que se presenta el problema.</p> <p>Tratar al máximo de llevar buenas relaciones interpersonales eso hace parte de que la organización sea más productiva.</p>
<p>7.REQUISITOS FISICOS</p>	<p>Celular</p> <p>Concentración visual (recomendable usar gafas de descanso).</p>

12. CONCLUSIONES

- Se logra realizar lo propuesto en la empresa chaquetas Montyelee donde la elaboración de perfiles se llevo a cabo gracias a la colaboración de los administradores dando cumplimiento a lo propuesto.
- Por medio de la elaboración de perfiles la empresa chaquetas Montyelee podrá contar con un recurso que les ayudara a seleccionar cada vez mucho mejor la persona idónea para cubrir el cargo deseado ya que tendrán en cuenta las funciones, responsabilidades y competencias a cumplir dependiendo del cargo.
- Se elaboro perfiles también no existentes pero mencionados en la entrevista de los que podrían crearse cargos más adelante.

13. RECOMENDACIONES

- Si la empresa sigue progresando se sugiere que las operarias que laboran en este momento tengan la posibilidad de poder hacer la técnica en Mecánica de Máquinas de Confección Industrial sería lo ideal ya que por lo hablado llegarán máquinas nuevas y avanzadas a la empresa en donde no habrá gente capacitada para el manejo de ellas.
- Los diseños de perfiles creados en la actualidad en años más adelante podrían estar ya desactualizados por el mismo avance en tecnología y crecimiento de la empresa se sugiere hacer un rediseño de perfiles actualizando la información siendo este el encargado un profesional en recursos humanos o psicología organizacional.

BIBLIOGRAFIA

- ALLES, Martha. Diccionario de preguntas gestión por competencias, Ediciones Granica, Buenos aires, 2003.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del talento humano. Bogotá: McGraw-Hill, 2002.
- En esta sección se incluye un resumen del capítulo 2 de dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias, Alles, Martha, Ediciones Granica, Buenos aires, 2000.
- INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN. ISO 9000:2000: Guía para las pequeñas empresas. Bogotá: Icontec, 2001
- MCCLELLAND, David C, Human Motivation, Cambridge University Press, Cambridge, 1999 (Primera edición, 1987).
- VARGAS, José. Las competencias en el nuevo paradigma de la globalización, centro universitario del sur, universidad Guadalajara.

WEBGRAFÍA

- http://www.elabedul.net/San_Alejo/Leyes/Leyes_2000/ley_590_2000.php.p.p1.consultado el 04 de octubre de 2012.
- <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.2400-1979.pdf.p.2>.consultado el 04 de octubre de 2012.
- http://www.eumed.net/libros/2011e/1104/especificaciones_cargo.html.consultado el 05 de octubre de 2012.

ANEXOS

ANEXO A. LOGO DE LA EMPRESA

