



INFLUENCIA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO EN UNA EMPRESA PARA SU CORRECTO FUNCIONAMIENTO Y COMPETITIVIDAD

Ilenia Vanessa León Olvera

Estudiante de la Universidad Técnica de Babahoyo
ileleon15@hotmail.com

José Stalin Laje Montoya

Docente De La Universidad Técnica De Babahoyo
jlaje@utb.edu.ec

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Ilenia Vanessa León Olvera y José Stalin Laje Montoya (2018): "Influencia de los puestos de trabajo en una empresa para su correcto funcionamiento y competitividad", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (junio 2018). En línea:
[//www.eumed.net/rev/caribe/2018/06/puestos-trabajo-empresa.html](http://www.eumed.net/rev/caribe/2018/06/puestos-trabajo-empresa.html)

RESUMEN

En este artículo se presenta sobre la influencia de los puestos de trabajo en una empresa, para que de esa manera exista un correcto funcionamiento empresarial y a su vez sea más competitiva, mejorando frecuentemente mediante las estrategias establecidas por el personal selecto para hacerlo.

Las estructuras son muy fundamentales en todas las empresas por el motivo que se pueden definir muchas características y factores de cómo se va a organizar jerárquicamente los puestos de trabajo para que de esa manera se pueda obtener un control adecuado para alcanzar las metas y objetivos planteados.

Para la selección del personal que ocupará los puestos de trabajo se deberá cumplir con los perfiles académicos, empresariales, y técnicos requeridos por la empresa y con características como actitud, motivación, capacidad de trabajo, y disponibilidad para que de este modo exista una ventaja competitiva que puedan aportar los recursos humanos en cada puesto de trabajo asignado.

PALABRAS CLAVES:

Empresas, Recursos humanos, Puestos de trabajo, Empresarial, Competencia.

SUMMARY

This article presents how jobs influence a company, so that there is a proper business functioning and the company is more competitive, often improving through the strategies established by the select staff to do so.

Structures are very fundamental in all companies for the reason that you can define many characteristics and factors of how you will organize work hierarchically so that in this way you can obtain adequate control to achieve the goals and objectives.

For the selection of the personnel that will occupy the jobs, the academic, business, and technical profiles required by the company must be fulfilled, with characteristics such as attitude, motivation, work capacity, and availability so that there is a competitive advantage in this way. that they can contribute the human resources in each assignment of assigned work.

KEYWORDS:

Companies, Human Resources, Jobs, Business, Competition.

1. INTRODUCCIÓN

Para las empresas es muy importante obtener un correcto funcionamiento y a su vez ser más competitivas, estos factores dependen de los conocimientos, cualidades y niveles de habilidad que desempeñen los puestos de trabajo, para ello es necesario realizar una planificación estratégica en el departamento de recursos humanos, y de esa manera se establezcan los requerimientos o lineamientos óptimos.

Los puestos de trabajo son el principal vínculo entre los empleados y la empresa; para trabajar dentro de un contexto de satisfacción laboral, y así la empresa obtenga incrementos productivos mediante el personal exitoso escogido para ocupar los respectivos puestos de trabajo, desarrollando su eficiencia y eficacia profesional.

Los recursos humanos generan ventajas competitivas sustentables en el tiempo, siempre y cuando cumplan con todos los perfiles y características implantados en los puestos de trabajo.

2. DESARROLLO

2.1 ANTECEDENTES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

(López, 2005) Desde la época primitiva cuando los hombres comenzaron a formar grupos para alcanzar sus objetivos que resultaban inalcanzables de modo individual, la administración ha sido fundamental para lograr la coordinación del quehacer humano. La organización y la división del trabajo generaron la necesidad de modelos para gestionar personas.

2.2 DESCRIPCIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

(Recursos Humanos, 2010) Una descripción correcta del puesto de trabajo ayuda a determinar qué factores harán que el desempeño del mismo sea eficaz. En este aspecto hacer una correcta descripción del puesto de trabajo ayuda a determinar los requerimientos del mismo.

2.3 IMPORTANCIA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

(Sánchez, 2016) Los puestos de trabajo juegan un papel muy importante en la eficacia de una empresa, involucra el reclutamiento y selección ya que te permite tener claro las capacidades que necesitas de la persona que va a tomar el puesto. La definición del perfil nos permite definir las características del puesto, habilidades, destrezas, conocimientos que se requieren para realizar el trabajo.

2.4 OBJETIVO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

(González, 2007) El objetivo de los Puestos de Trabajo no es otro que el de definir de una manera clara y sencilla las tareas que se van a realizar en un determinado puesto y los factores que son necesarios para llevarlas a cabo con éxito.

2.5 CARACTERÍSTICAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

(Platon, 2015) El ambiente de trabajo es otra de las variables fundamentales que pueden hacer que un trabajo sea realmente atractivo o que, por otro lado, incite a sus trabajadores a buscar otras oportunidades profesionales en el exterior. Por ello, contar con un ambiente positivo en el entorno de trabajo siempre está muy valorado entre los empleados y ayudará a conseguir el trabajo ideal.

| Características | |
|------------------------|---------------|
| ✓ Transformador | ✓ Responsable |
| ✓ Autónomo | ✓ Capaz |
| ✓ Motivación | ✓ Flexible |
| ✓ Creatividad | ✓ Ético |
| ✓ Persistente | ✓ Entusiasta |

2.6 FACTORES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

(Ginebra, 2018) Se asume que existen unas características comunes en cada grupo homogéneo de trabajo, y cada una de ellas se da con distinta intensidad en cada uno de los puestos. Además, para cada característica se admite una importancia diferente.

| FACTORES | |
|-------------------------|--------|
| Conocimientos | |
| Experiencias | |
| Complejidad de la tarea | |
| Personal a cargo | |
| Esfuerzo requerido | Mental |
| | Físico |
| Condiciones de Trabajo | |

2.7 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

(Rojas, 2012) La estructura organizacional es la división de todas las actividades de una empresa que se agrupan para formar áreas o departamentos, estableciendo autoridades, que a través de la organización y coordinación buscan alcanzar objetivos. La estructura es la base fundamental de la empresa donde se realiza las divisiones de las actividades para formar departamentos y posteriormente definir la autoridad con la finalidad de alcanzar los objetivos pero también todo lo que surge de manera espontánea de la interacción entre los integrantes.

2.8 ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO

(Javier., 2013)El análisis de puestos de trabajo es el proceso que consiste en recopilar y organizar sistemáticamente información relativa a los distintos puestos de trabajo, así el análisis de puestos de trabajo identifica las tareas, cometidos y responsabilidades de un puesto de trabajo en particular. Podemos resumir diciendo que el análisis de puestos consiste en recopilar información sobre el puesto y establecer sus requisitos fundamentales y las habilidades para desarrollarlo de forma óptima

2.9 PROFESIOGRAMA DE PUESTOS DE TRABAJO

(Soto, 2017)El profesiograma consiste en un documento que organiza las conexiones técnico-organizativas por medio de una gráfica en la que se resumen las aptitudes y capacidades de los puestos de trabajo que existen y las que cumplen los trabajadores. Por eso mismo, debe recoger obligatoriamente con respecto a los puestos de trabajo: la denominación del puesto de trabajo, su descripción profesional, su descripción técnica, su descripción orgánica y otras características y necesidades que se pudieran requerir.

(Pixel Group Net S.A, 2016)En el profesiograma aparecen las características de cada puesto de trabajo y las competencias fundamentales que debe tener quien ocupe el cargo. En este gráfico también deben aparecer las interrelaciones de cada puesto de trabajo con tres ámbitos organizacionales: talento humano, seguridad y salud en el trabajo.

2.10 USO DEL PROFESIOGRAMA EN LA EMPRESA

(naranja, 2017)La función principal del profesiograma es servir de ayuda al departamento de recursos humanos a la hora de contratar personal. Implementar correctamente un profesiograma en la empresa puede aportar muchas ventajas como por ejemplo, aumentar la productividad, ya que el talento se aprovecha de la manera más eficaz posible. Al incrementar la satisfacción laboral, también ayuda a mejorar el ambiente laboral y disminuir la rotación.

2.11 PROFESIOGRAMAS EN LA SELECCIÓN POR COMPETENCIAS

(Lopez, 2017)Muchas empresas se basan en la selección por competencias. Este método resulta atractivo para candidatos que buscan una organización con valores similares a los suyos

donde seguir aprendiendo. Utilizar un profesiograma nos ayudará a definir de forma más clara las habilidades requeridas para el puesto. Algunas como la capacidad de adaptación y aprendizaje son muy valoradas para la búsqueda de talento.

2.12 VENTAJAS COMPETITIVAS EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

(García, 2012)Una empresa tiene ventaja competitiva cuando todo el mercado o parte de éste prefiere sus productos o servicios. Las empresas constantemente buscan formas de competir que puedan durar un largo tiempo y no puedan ser imitadas por sus rivales. De ahí que la noción de la ventaja competitiva se encuentre relacionada con una superioridad relativa que se establece con los competidores de la entidad.

(Ureña, 2013)El Recurso humanos es un recurso muy difícil de imitar, dada las características individuales y particularmente propias de cada individuo que forma parte de la organización, es aquí donde radica la ventaja competitiva que puede aportar este recurso a una organización.

2.13 ESTRATEGIAS COMPETITIVAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

(PALACIOS, 2010)La Gestión del Talento Humano moderna va más allá de la Administración de las Personas, sino que está orientada a la Gestión o Administración con las Personas. Este es el reto: lograr que las personas se sientan y actúen como socias de la organización, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y las mejoras.

3. CONCLUSIONES

Puedo concluir que con toda la información argumentada en el presente documento es indispensable disponer de una análisis completo de todo el personal que ocupe los puestos de trabajo, ya que de esa manera se podrá conocer todas las características e información necesaria en la empresa.

Además esta información permitirá implantar las descripciones y especificaciones de cada uno de los puestos de trabajo, ya que es necesario que la empresa tenga el conocimiento acerca de la importancia de los mismos.

La empresa debe prestar atención a la gestión de Recursos humanos debido a que el personal que ocupa los puestos de trabajo deben disponer de características relevantes que permitan a la empresa ser más competitiva y de esa manera obtener mejores resultados en el tiempo.

Se debe realizar un análisis de puestos adecuado en el departamento de recursos humanos de la empresa y elaborar un profesiograma de puestos donde se incluyan todos los datos, características, requisitos y conocimientos profesionales y de esa manera determinar si el personal cumple con los niveles de competencia necesarios para la empresa.

5. BIBLIOGRAFIA

Recursos Humanos. (19 de Agosto de 2010). Obtenido de <http://blogderecursoshumanos.es/la-importancia-de-la-descripcion-del-puesto-de-trabajo/>

ALEJANDRO, Z. R. (s.f.). Obtenido de www.produccion-animal.com.ar

ALFARO ESCOBAR, J. M. (s.f.). Obtenido de <https://es.slideshare.net/Josmalfa/explotacin-ganadera>

García, G. R. (12 de Febrero de 2012). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/ventaja-competitiva-a-traves-de-la-gestion-de-recursos-humanos/>

Ginebra. (2018). *Aiteco*. Obtenido de <https://www.aiteco.com/valoracion-de-puestos-de-trabajo/>

González, L. Á. (2007). *Arearh*. Obtenido de <http://www.areasrh.com/psicologia/descripciondepuestos.htm>

Javier. (11 de Febrero de 2013). *Estudioteca*. Obtenido de <http://www.estudioteca.net/otras-materias/analisis-y-diseno-de-los-puestos-de-trabajo-reclutamiento-de-rrhh-etc/>

López, Á. M. (28 de Julio de 2005). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/analisis-y-descripcion-de-puestos-de-trabajo/>

Lopez, S. (23 de Marzo de 2017). *Escuela de Negocio y Direccion*. Obtenido de <https://br.escueladenegociosydireccion.com/business/rr-hh/profesiogramas-seleccion-personas-busqueda-talento/>

MANUEL, P. R. (s.f.). Obtenido de <https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjm7vSkj4jYAhXJ4iYKHdAICY4QFggvMAI&url=https%3A%2F%2Ffojs.uv.es%2>

Findex.php%2Fsaguntumextra%2Farticle%2FviewFile%2F2815%2F2394&usg=AOvVaw1y-0mQJTNlv5bkce5ZkuXI

naranja, a. (21 de Junio de 2017). *TuMaster*. Obtenido de <http://carreraempresa.tumaster.com/que-es-un-profesiograma-ejemplos-y-uso-en-la-empresa/>

PALACIOS, D. F. (4 de Noviembre de 2010). *Blogs*. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>

Pixel Group Net S.A. (25 de abril de 2016). *Safetya*. Obtenido de <https://safetya.co/profesiograma-sss/>

Platon, J. (7 de Septiembre de 2015). *Albenture*. Obtenido de <http://www.albenture.es/caracteristicas-del-trabajo-ideal/>

RAMÍREZ, E. A. (s.f.). Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6884/1/TESIS%20FINAL%20ECO.%20ENCALADA.pdf>

Rojas, C. V. (23 de Octubre de 2012). Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/estructura-organizacional-tipos-organizacion-organigramas/>

Sánchez, M. J. (1 de Diciembre de 2016). Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/importancia-de-un-perfil-puesto-milagros-jackeline-boado-s%C3%A1nchez>

Soto, B. (2017). *Gestion.ORG*. Obtenido de <https://www.gestion.org/recursos-humanos/gestion-competencias/3474/que-es-un-profesiograma/>

Ureña, P. (1 de Marzo de 2013). *Blogs EQI*. Obtenido de <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/01/el-talento-humano-como-ventaja-competitiva/>

VERDEZOTO REINOSO, M. D., & VARGAS JIMENEZ, M. D. (s.f.).

VILLEGAS, L. (s.f.). Obtenido de <http://laganaderiabiologia.blogspot.com/2015/03/pecuaria-el-termino-adeecuado-para.html>