



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“DISEÑO DE PERFIL DE PUESTO BASADO EN
COMPETENCIAS. Revisión de la Literatura”

Trabajo de investigación para optar el grado de:

Bachiller en Administración

Autor:

Kevin Arnorld Morales Noriega

Asesor:

Dr. Henry Elder Ventura Aguilar

Trujillo - Perú

2018

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El asesor Henry Elder Ventura Aguilar, Docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Carrera profesional de Administración, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la investigación del(os) estudiante(s):

- Kevin Arnold Morales Noriega

Por cuanto, **CONSIDERA** que el trabajo de investigación titulado: Diseño de perfil de puesto basado en competencias. Revisión de la literatura para aspirar al grado de bachiller por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual **AUTORIZA** al(los) interesado(s) para su presentación.



Dr. Henry Elder Ventura Aguilar

Asesor

ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Sr(a) Eco. María E. Alfaro S. Coordinadora de la carrera de Administración; ha procedido a realizar la evaluación del trabajo de investigación del (los) estudiante(s): Kevin Arnold Morales Noriega para aspirar al grado de bachiller con el trabajo de investigación: Diseño de perfil de puestos basado en competencias. Revisión de la literatura.

Luego de la revisión del trabajo en forma y contenido expresa:

Aprobado

Calificativo: Excelente [18 -20]

Sobresaliente [15 - 17]

Buena [13 - 14]

Desaprobado

Firma en señal de conformidad




Eco. María Eugenia Alfaro
Sánchez

Coordinadora de la carrera de
Administración

DEDICATORIA

La presente revisión sistemática va dedicada a mis padres, asesor y amigos que han sido parte importante en el periodo de investigación.

AGRADECIMIENTO

El mayor agradecimiento a mis padres por el apoyo brindado tanto moral como económicamente. Además, agradecer a mi asesor por los conocimientos brindados durante el proceso de investigación. Mención aparte merece mi jefe de trabajo porque ha entendido la importancia de esta revisión sistemática y me apoyó para poder concluirla.

TABLA DE CONTENIDO

ACTA DE AUTORIZACIÓN	2
ACTA DE EVALUACIÓN	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN.....	9
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II METODOLOGÍA	14
CAPÍTULO III RESULTADOS	15
CAPÍTULO IV DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	21
REFERENCIAS.....	24

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Nombre de las investigaciones analizadas, autores y año de publicación.	15
Tabla 2: Nombre, País y año de investigación, y ámbito de investigación.	16
Tabla 3: Nombre de las investigaciones analizadas y objetivos.	18

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: Primera fase del método ERGOPAR: Preparación para la intervención.	12
---	----

RESUMEN

El presente artículo ha sido realizado con la finalidad de ampliar, sustentar y dar mayor valor a un estudio previo del que ha formado parte el mismo autor. Esto es el resultado de una revisión sistemática que tuvo como objetivo analizar, determinar y contrastar los principales resultados y elementos metodológicos de investigaciones precedentes relacionadas al tema en el ámbito laboral y en organizaciones empresariales de distintos rubros. Se han priorizado fuentes de información confiables que cuenten únicamente con artículos científicos validados por instituciones de prestigio; estas son: Scielo y Sciencedirect. Las palabras claves utilizadas para la recopilación fueron “diseño de perfil”, “perfil de puesto” y “competencias”. Como resultado de la investigación, se han obtenido ciento diez artículos, los cuales han sido reducidos a catorce, producto de dos fases: la primera de selección y la segunda de depuración, tomando en cuenta sólo a los que tienen un enfoque laboral, además de estudios realizados a partir del año 2013. El principal resultado fue que para el correcto diseño de un perfil de puesto no solo se toma en cuenta detalles como habilidades o aptitudes de los colaboradores, sino que también influye el espacio de trabajo, condiciones físicas y bienestar emocional del colaborador.

PALABRAS CLAVES: Diseño de puesto laboral; perfil de puesto; competencias laborales.

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

En el contexto de la estrategia “Salud para todos en el año 2000” de la Organización Mundial de la Salud, y particularmente a través de la declaración de la Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud, entran con fuerza en el imaginario y en la estrategia de la salud pública conceptos como el “empoderamiento” que en el mismo documento se define como “la posesión y el control de sus propias conductas y destinos”, así como el concepto de “participación” que puede ser definida como “formar parte de” o “tomar parte en” la construcción de una empresa en común. Si nos basamos en las condiciones laborales, es claro que las mismas son parte determinante en la salud de los individuos. Desde un punto de vista más amplio, las características del mercado de empleo, las relaciones laborales y la estructura productiva en un contexto económico y social específico influyen sobre las condiciones de trabajo (tales como el ambiente, maquinaria y equipo, actividades a realizar o la manera como se organizan las actividades) y las condiciones de empleo (como por ejemplo el sueldo o tipo de contrato); a su vez, las condiciones antes mencionadas guardan relación con las condiciones de vida como el medio ambiente, calidad de vida, transporte o relaciones sociales; además con los determinantes personales como el sexo, edad o educación (García, Boix, Benavides, Gadea, Rodrigo y Serra, 2016).

Es preciso mencionar que para alcanzar el bienestar, satisfacción, salud y eficiencia del trabajador influyen distintos factores relacionados con el espacio y los objetos que lo rodean, así como con las actividades que realizan. A estas interrelaciones se las conoce como “sistema persona-máquina” (P-M), y pueden ser clasificadas como: Relaciones informativas, dimensionales, ambientales, de control, sociales, temporales, culturales o de organización. En el diseño de un puesto laboral es crucial considerar una guía de trabajo que tenga en cuenta la relación P-M, ya que esto es determinante para potenciar o, en su defecto, mermar la creatividad y productividad del trabajador. En el sistema P-M se debe tener en cuenta no sólo las dimensiones físicas de la persona que realiza la tarea, sino que además los movimientos que éste ejecutará. Por ejemplo, para un puesto en el que necesariamente se debe trabajar con una computadora se debe considerar las dimensiones de la mesa, la posición del teclado y monitor, y la postura de quien ejecuta la actividad Téllez, Maldonado, Peña y Tovar (2015). Cabe señalar entonces que, si hablamos de la ejecución de actividades laborales por parte de personal con problemas de salud, es necesario enfatizar que las empresas pueden tener un gran impacto económico y pueden originarse graves consecuencias para el trabajador Padilla y Gámez (2014).

En la investigación realizada por Lima, Mesquita, Rocha y Rabelo (2017) se señala que tanto las universidades como las empresas son los principales artífices de la formación profesional; sin embargo, en gran parte de los casos, estas entidades actúan de manera independiente. Por su parte, las instituciones educativas se centran en la formación de los estudiantes universitarios adoptando una metodología basada en la transmisión del conocimiento en lugar de enfocarse en el

desarrollo de competencias, mientras que las organizaciones están más orientadas en las capacitaciones de las competencias que los profesionales van a requerir para el cumplimiento de sus funciones y necesidades específicas. Una posible solución a este problema puede ser el trabajo conjunto para que se logre alinear tanto los conocimientos impartidos en las universidades como las capacitaciones que las empresas brindan a sus colaboradores. De hecho, una iniciativa europea ha creado el Foro Anual Universidad-Empresa, cuyo objetivo es acercarse a las instituciones de educación superior, empresas, asociaciones empresariales, intermediarios y autoridades públicas desde el año 2008. Dicho foro está brindando la oportunidad de interactuar a las partes interesadas para que se produzcan diálogos, redes e intercambio de buenas prácticas.

Centrándonos en el término “perfil profesional” Gómez y Leyva (2017) coinciden en que éste puede hacer referencia tanto al resultado de un proceso académico como a las características que demanda y debe poseer una persona. Por consiguiente, el perfil profesional debe ser comprendido como una realidad en permanente cambio y con ajustes en relación con el entorno laboral. Actualmente se conocen distintas propuestas metodológicas para elaborar un perfil profesional, la mayoría de ellas coinciden en varias dimensiones que deben investigarse, entre los que destacan los conocimientos, las habilidades y destrezas, valores y actitudes, procesos de disciplina, ambiente en el que se realizan las actividades laborales y la población a la cual se ofrece el servicio.

Con el transcurrir del tiempo y viendo las necesidades actuales en temas de bienestar laboral, se han propuesto diferentes metodologías que tienen por finalidad reforzar el diseño de perfil de puestos basándose en la mejora de las condiciones de trabajo. Una de estas es la metodología de Ergonomía participativa que Haine y Wilson, citado por García, Boix, Benavides, Gadea, Rodrigo y Serra (2016), la definen como “una estrategia para implicar a las personas en la planificación y control de una parte significativa de su trabajo, con el suficiente conocimiento y poder para influir sobre los procesos y sus resultados con el objetivo de conseguir metas deseables”. Basados en las experiencias y evidencias disponibles en programas de ergonomía participativa llevados a cabo en distintos países, el Instituto Sindical de Trabajo, ambiente y Salud lanzó en 2011 de denominado “Método Ergopar” un procedimiento que tiene por finalidad prevenir trastornos musculoesqueléticos de origen laboral que se ha aplicado exitosamente en distintos contextos.

La primera fase del método ERGOPAR es la preparación para la intervención y sólo se puede aplicar en empresas que cuenten con un comité de seguridad y salud (las empresas que carecen de este recurso deben aplicar otras metodologías), esta metodología se puede apreciar de manera clara y precisa en la Figura 1. En esta primera etapa, identificar factores favorecedores y posibles obstáculos en la intervención es clave para el éxito de la aplicación, aquí se incluye el compromiso por parte de la empresa, el grado de aceptación del programa por las partes interesadas, el grado de participación, disponibilidad de recursos, facilidades para obtener información, asignación de recursos necesarios para implementar cambios, mejoras en las condiciones de trabajo, conocimiento y formación de quienes participan, la calidad de la

comunicación entre las partes implicadas y/o la estabilidad de las condiciones de trabajo en la compañía.

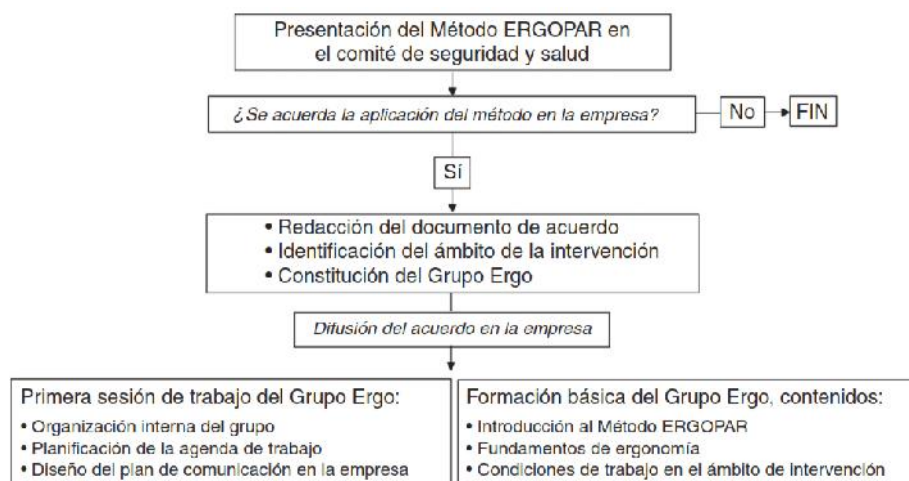


FIGURA 1: Primera fase del método ERGOPAR: Preparación para la intervención.

Fuente: Participación para mejorar las condiciones de trabajo: evidencias y experiencias.

En la segunda fase, implementan las fases de diagnóstico y de prevención; la primera, hace referencia a la identificación de los problemas ergonómicos y de carga física en los procedimientos de trabajo, así como las causas inmediatas y distales de dichos problemas; la segunda, se refiere a propuestas de mejoras y cambios necesarios para reducir o eliminar los problemas detectados. La tercera fase, obtención de la información y propuesta de acciones preventivas, se utilizan métodos simplificados, cuantitativos y cualitativos tales como encuestas, grupos de discusión, observación y entrevistas a informantes claves. Por último, esta intervención culmina con la presentación a los órganos de representación (generalmente al comité de seguridad y salud) y de dirección en la organización con una propuesta de mejora sobre las condiciones de trabajo y de formación e información para los colaboradores y agentes de interés sobre la que se llevará a cabo seguimientos y evaluaciones periódicas.

Entrando al tema de competencias laborales, Maldonado, Vidal, Royo y Gómez (2015) indican que éstas se refieren a componentes del desempeño profesional que se vinculan a relaciones interpersonales y actitudes que pueden ser cultivadas en la formación. Sin embargo, Salas, Díaz y Pérez (2013) señalan que estas se identifican principalmente sobre la base de la realidad del trabajo. Ambas definiciones son correctas si tomamos en cuenta lo dicho en párrafos anteriores, en los que se hace hincapié en el trabajo conjunto que deben tener tanto las instituciones de educación superior como las entidades empresariales que son finalmente quienes más se benefician con las habilidades de cada colaborador.

Los primeros autores mencionados en el párrafo anterior destacan que el abordaje de la enseñanza superior por competencias es entendido como un conjunto complejo e integrado de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas requeridas para resolver situaciones de trabajo. Las competencias ponen el acento en la capacidad de los individuos de movilizar recursos cognitivos, emocionales y sociales para afrontar situaciones propias de su desempeño en el mundo del trabajo. Por tal motivo, consideran tanto elementos cognitivos ('saber') como procedimentales ('saber hacer') y actitudinales ('saber ser').

En el estudio realizado por Mella, Vera y Bahamonte (2015) se propone que las competencias crecen de manera importante en diversas partes del mundo, ocupando un papel cada vez más importante principalmente en la capacitación y abarcando niveles que van desde la educación inicial hasta la superior. Por otro lado, el mismo estudio refiere que la competitividad está ligada directamente con el desempeño y los resultados laborales, esto se puede apreciar claramente en una empresa que ofrece sus productos o servicios a nivel internacional; la tarea de satisfacer los elevados estándares de calidad que demandan dichos mercados involucran la compleja tarea de cumplir con múltiples requerimientos, que van desde los aspectos laborales, ambientales, administrativos, hasta la certificación a nivel predial e industrial.

El presente trabajo tiene como objetivo conocer a profundidad los estudios relacionados al diseño de perfil de puestos de trabajo además de contrastar las investigaciones estudiadas para el análisis correspondiente en la presente investigación.

CAPÍTULO II METODOLOGÍA

El principal objetivo de esta revisión sistemática ha sido analizar y comparar las distintas metodologías utilizadas en las investigaciones precedentes a esta, así como los principales resultados obtenidos por los investigadores en referencia a temas relacionados con perfil de puesto y competencias en distintos ámbitos laborales, industrias, puestos de trabajo, entre otros.

En primer lugar, se ha realizado la búsqueda y recopilación de artículos netamente científicos partiendo de las palabras clave “perfil de puesto” “perfil profesional” y “competencias laborales” -tanto en español como en inglés y portugués- en las bases de datos Scielo y Scencedirect. Como criterio adicional para la búsqueda de dichos artículos, se estableció el periodo de publicación a partir del 2013. Como producto de la presente investigación se han obtenido ciento diez artículos originales.

La selección de los artículos con los que se decidió trabajar constó de dos etapas: una de descarte y otra de depuración. En la primera, se descartaron los artículos que no estaban alineados directamente con el tema de fondo; es decir, aquellos que tenían un enfoque netamente orientado a la de salud de las personas en ámbitos no laborales, que es lo que más se encontraron en la búsqueda. Además, tuvieron que ser desechados los artículos que carecían de resumen y no habían sido aplicados en determinada población. Con base en lo antes mencionado, se seleccionaron treinta y siete artículos

En la segunda etapa, como filtro final, se determinó que los artículos con los que se trabajaría serían aquellos que aplicaran una metodología cuantitativa o cualitativa y que aportara resultados coherentes a, por lo menos, uno de los temas utilizados como criterio para la búsqueda inicial. Bajo estos criterios, se determinó que se trabajaría con catorce artículos para la presente investigación.

De los artículos seleccionados, se extrajeron las características metodológicas, el tipo de investigación utilizada y los resultados obtenidos en cada una de ellas para poder hacer una comparación de las semejanzas y diferencias. Esto sirvió para poder tener referencia de estudios previos y contrastar los resultados de la presente investigación.

CAPÍTULO III RESULTADOS

Como ya se ha mencionado anteriormente, en la presente investigación se analizaron catorce artículos afines a perfil de puesto, perfil profesional y competencias laborales en distintas industrias o departamentos de trabajo, los mismos que se han distribuido, tomando en cuenta los respectivos años de publicación, de la siguiente manera: Un artículo del 2013 y 2014 respectivamente, tres del 2015, tres de ellos publicados en 2016, y finalmente cinco artículos publicados en el año 2017 (Tabla 1). En tanto, al llegar a los objetivos de las, se pudo apreciar diferentes problemas en los contextos y plazas de las investigaciones.

Tabla 1: Nombre de las investigaciones analizadas, autores y año de publicación.

Núm.	Nombre de la Investigación	Autor(es) y año de publicación
1	Identificación y diseño de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud.	Salas, Díaz y Pérez (2013)
2	Adaptaciones de puestos de trabajo de centros de salud en trabajadores especialmente sensibles a riesgos laborales.	Padilla y Gámez (2014)
3	Diseño de puesto de trabajo para la fabricación de eslingas de cable de acero.	Téllez, Maldonado, Peña y Tovar (2015)
4	Competencias laborales de trabajadores agrícolas de la Región del Libertador Bernardo O'Higgins, Chile. Un estudio de caso.	Mella, Vera y Bahamonde (2015)
5	Impacto de las condiciones de trabajo en calidad de vida laboral: Caso del sector manufacturero de la Región Caribe colombiana.	Martínez, Oviedo y Luna (2015)
6	Evaluación de competencias genéricas en egresados de tecnología médica de la Universidad de Talca, Chile.	Maldonado, Vidal, Royo y Gómez (2015)
7	La flexibilidad laboral en el sector turístico. Un análisis a partir de las ofertas de empleo.	Marrero, Rodríguez y Ramos (2016)
8	Participación para mejorar las condiciones de trabajo: evidencias y experiencias.	García, Boix, Benavides, Gadea, Rodrigo y Serra (2016)

9	Aprender a aprender en un modelo de competencias laborales.	Aristizábal, Rivera, Bermúdez y García (2016)
10	Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena.	Montoya, Bello, Bermúdez, Burgos, Fuentealba y Padilla (2017)
11	Defining the Industrial and Engineering Management Professional Profile: a longitudinal study based on job advertisements.	Lima, Mesquita, Rocha y Rabelo (2017)
12	Career Profiles of Generation Y and Their Potential Influencers.	Dante y Galvão (2017)
13	Competence-based selection of IT professionals in a Higher Education Institution: a proposal based on a Multicriteria Decision Support Model.	Morais, Linhares, Williams y de Medeiros (2017)
14	Construcción del perfil profesional del médico familiar en México.	Gómez y Leyva (2017)

Fuente: Elaboración propia.

Los artículos analizados brindan datos de investigaciones realizadas principalmente en dos continentes, dando espacio a deducir que es un tema de interés global. Así tenemos que tres de las doce investigaciones se realizaron en Europa y los once restantes se desarrollaron en América. Por otro lado, se pudo determinar que los ámbitos en los que se desarrollaron las investigaciones fueron el educativo (seis), salud (cuatro), mientras que en la industria manufacturera, agrícola, turística y metálica se apreció una investigación respectivamente. En la tabla 2, se especifican el país y año, y ámbito en el que se realizaron.

Tabla 2: Nombre, País y año de investigación, y ámbito de investigación.

Núm.	Nombre de la Investigación	País y año de desarrollo de investigación	Ámbito de investigación
1	Identificación y diseño de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud.	Cuba, 2013	Salud
2	Adaptaciones de puestos de trabajo de centros de salud en trabajadores especialmente sensibles a riesgos laborales.	España, 2014	Salud

3	Diseño de puesto de trabajo para la fabricación de eslingas de cable de acero.	Colombia, 2015	Industria Metálica
4	Competencias laborales de trabajadores agrícolas de la Región del Libertador Bernardo O'Higgins, Chile. Un estudio de caso.	Chile, 2015	Industria Agrícola
5	Impacto de las condiciones de trabajo en calidad de vida laboral: Caso del sector manufacturero de la Región Caribe colombiana	Colombia, 2015	Industria Manufacturera
6	Evaluación de competencias genéricas en egresados de tecnología médica de la Universidad de Talca, Chile.	Chile, 2015	Industria Educativa
7	La flexibilidad laboral en el sector turístico. Un análisis a partir de las ofertas de empleo.	España, 2016	Industria Turística
8	Participación para mejorar las condiciones de trabajo: evidencias y experiencias.	España, 2016	Salud
9	Aprender a aprender en un modelo de competencias laborales.	Colombia, 2016	Industria Educativa
10	Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena.	Chile, 2017	Industria Educativa
11	Defining the Industrial and Engineering Management Professional Profile: a longitudinal study based on job advertisements.	Brasil, 2017	Industria Educativa
12	Career Profiles of Generation Y and Their Potential Influencers.	Brasil, 2017	Industria Educativa
13	Competence-based selection of IT professionals in a Higher Education Institution: a proposal based on a Multicriteria Decision Support Model.	Brasil, 2017	Industria Educativa
14	Construcción del perfil profesional del médico familiar en México.	México, 2017	Salud

Fuente: Elaboración propia.

Es interesante ver que todos los estudios analizados en esta investigación, en el ámbito educativo, se han desarrollado en Sudamérica, mientras que la preocupación por investigaciones en el resto de sectores se ha enfocado tanto en Europa como América. En consecuencia de lo observado hasta el momento, se puede decir que la mayoría de los participantes reportados en las investigaciones son profesionales de distintas especialidades recién egresados, seguidos de profesionales del sector salud, vale decir, médicos, enfermeros o enfermeras; en menor cantidad se reportan a profesionales del sector turístico, agrícola, manufacturero y metálico. Además, los objetivos de las investigaciones han hecho que la composición demográfica sea diversa.

En lo que respecta al diseño de la investigación, es necesario comentar que, debido a la diversidad de objetivos (Tabla 3) se han realizado casi en igual medida enfoques cuantitativos como cualitativos. Todos los estudios han priorizado encontrar los factores que determinen las bases diseñar un perfil de puesto idóneo y por ende alcanzar de manera óptima la satisfacción laboral. Por consiguiente, las técnicas de recolección de datos utilizadas han sido las encuestas hechas de distintas modalidades (de manera tradicional y de manera digital a través de herramientas que brinda la tecnología), entrevistas, y la observación directa y grupos focales.

Tabla 3: Nombre de las investigaciones analizadas y objetivos.

Núm.	Nombre de la Investigación	Objetivos
1	Identificación y diseño de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud.	Establecer una estrategia de evaluación del desempeño laboral de los médicos en el sistema nacional de salud (SNS).
2	Adaptaciones de puestos de trabajo de centros de salud en trabajadores especialmente sensibles a riesgos laborales.	Conocer cuáles son las características básicas de las adaptaciones de puesto que ayuden a definir el perfil de los trabajadores especialmente sensibles (TES).
3	Diseño de puesto de trabajo para la fabricación de eslingas de cable de acero.	Proponer un diseño de puesto de trabajo que facilite la tarea de armado de eslingas de cable de acero bajo condiciones ergonómicas para el trabajador.
4	Competencias laborales de trabajadores agrícolas de la Región del Libertador Bernardo O'Higgins, Chile. Un estudio de caso.	Analizar las condiciones de cumplimiento de las competencias básicas, conductuales y funcionales existentes entre el nivel de competencia de los trabajadores del sector agrícola, subsector frutícola, según los perfiles establecidos por la Fundación para el Desarrollo Frutícola (FDF).

5	Impacto de las condiciones de trabajo en calidad de vida laboral: Caso del sector manufacturero de la Región Caribe colombiana	Evaluar el impacto de las condiciones de trabajo en la satisfacción, la salud y el bienestar de los empleados.
6	Evaluación de competencias genéricas en egresados de tecnología médica de la Universidad de Talca, Chile.	Conocer el grado de manifestación respecto de las competencias genéricas declaradas en el perfil de egreso de los tecnólogos médicos de la Universidad de Talca.
7	La flexibilidad laboral en el sector turístico. Un análisis a partir de las ofertas de empleo.	Analizar en qué condiciones se oferta empleo estable en el sector turístico.
8	Participación para mejorar las condiciones de trabajo: evidencias y experiencias.	Describir las características y resultados de experiencias de ergonomía participativa llevadas a cabo recientemente.
9	Aprender a aprender en un modelo de competencias laborales.	Diseñar y validar un módulo de formación para que los aprendices del SENA Caldas que intervienen en la investigación, utilicen estrategias acordes con las tareas propuestas en los programas de formación.
10	Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena.	Determinar la satisfacción laboral y el clima organizacional en funcionarios de una institución pública de educación superior, estratificando de acuerdo a variables sociodemográficas y laborales.
11	Defining the Industrial and Engineering Management Professional Profile: a longitudinal study based on job advertisements.	Contribuir con la definición del perfil profesional del profesional en ingeniería y gestión Industrial, utilizando un enfoque innovador basado en anuncios de trabajo.
12	Career Profiles of Generation Y and Their Potential Influencers.	Identificar los perfiles de Carrera predominantes entre la generación Y en Brasil e investigar las características demográficas y profesionales en estos perfiles.
13	Competence-based selection of IT professionals in a Higher Education Institution: a proposal based on a Multicriteria Decision Support Model.	Desarrollar e implantar un modelo de apoyo a la decisión en el modelo de selección por competencias de profesionales de tecnología de la información en una institución de enseñanza superior.

14	Construcción del perfil profesional del médico familiar en México.	Construir el perfil profesional del médico familiar mexicano.
----	--	---

Fuente: Elaboración propia.

Conforme a lo mencionado con anterioridad, es preciso señalar el tipo de diseño elegido y el procesamiento de datos ejecutado. En cuanto a lo primero, los investigadores realizaron diseños transversales porque decidieron estudiar a los distintos grupos en un determinado momento y con participantes de diferentes edades, sexo, condición social o puesto laboral. Además, por la inmediatez de los resultados y el bajo coste de aplicación. Para lo segundo, debido a las variables que han sido estudiadas, en lo que respecta a tratamiento y procesamiento de datos se han utilizado distintas herramientas como el método DACUM cuya lógica consiste en recolectar información sobre los requerimientos para el desempeño de trabajos específicos, software como Microsoft Excel 2010 para el cálculo de medias, ratios y porcentajes.

Finalmente, en referencia a los resultados y conclusiones, los estudios analizados señalan que existe relación entre el perfil de los puestos de trabajo, las competencias, y la productividad y bienestar laboral de los trabajadores. Esto resulta porque no solo basta con requerir destrezas o amplias habilidades del personal, sino también porque ellos necesitan de cierto grado de bienestar en cuanto al ambiente de trabajo, equipos necesarios, implementos de seguridad (en ciertos casos) necesarios, carga horaria correcta, entre otros detalles.

CAPÍTULO IV DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La revisión de la literatura científica realizada nos pone en el contexto de identificación de herramientas y métodos utilizados cuando se pretende contratar nuevos colaboradores. Como bien lo han señalado Téllez, Maldonado, Peña y Tovar (2015) en la realización de un diseño de puesto de trabajo es indispensable contar con una metodología de trabajo, que tenga en cuenta la relación persona-máquina. Para la implementación de un puesto de trabajo específicamente en el sector industrial se deberían establecer las siguientes fases con el fin de garantizar el correcto resultado y adaptación de los trabajadores al puesto de trabajo: definición del modelo de prueba, documentación del proceso productivo, capacitación a los trabajadores que van a desarrollar la actividad, seguimiento permanente y ajustes al proceso. Por otro lado, los estudios analizados en el desarrollo de esta investigación, señalan que se debe utilizar diferentes herramientas para poder determinar el correcto diseño de perfil de puesto. Como indican, Montoya, Bello, Bermúdez, Burgos, Fuentealba y Padilla (2017) una encuesta a través de un cuestionario que es lo que permitirá determinar qué factores son importantes para alcanzar el pleno bienestar laboral, esto a su vez, que conlleva a maximizar la productividad de los colaboradores. Por tal razón es oportuno destacar que, para García, Boix, Benavides, Gadea, Rodrigo y Serra (2016) la mejor herramienta-método que ayuda al diseño de puesto es el método ERGOPAR porque se realizan distintas etapas con la participación de los colaboradores básicamente tiene como finalidad ayudar a prevenir trastornos musculoesqueléticos ocasionados por la actividad laboral; esto con el fin de contribuir al bienestar y salud en el trabajo.

Por otro lado, Gómez y Leyva (2017) determinaron que la fase de obtención y análisis de información permiten delimitar y describir las competencias fundamentales que deben tener los individuos que quieren optar por un puesto laboral, además que las competencias profesionales se sustentan en la integración de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que mediante el juicio crítico acertado aplican para la solución eficiente de problemas en cualquier ámbito y de cualquier índole. Mencionan también que durante la etapa en la que se desempeñan las labores, los trabajadores establecen una correcta relación con las personas que interactúan, muestran su profesionalismo, aplican sus competencias tanto en la amplitud como en la profundidad necesarias acordes con los problemas que tienen que resolver. Si hablamos de colaboradores con ciertas discapacidades, es interesante observar los resultados obtenidos por Fortes y Gámez (2014) quienes nos indican que este tipo de colaboradores son calificados por las organizaciones como "aptos con restricciones" cuando el estado psicofísico de estos no responde a las demandas de su puesto laboral; cuando las empresas deciden trabajar con ellos, pueden optar por adaptarlos de diferentes maneras. La primera de ellas es adecuarlos técnicamente a los puestos enfocándose en diseño y equipamiento del entorno del puesto o lugar de trabajo; la segunda, es el cambio de puesto de trabajo dentro de una misma categoría laboral; finalmente, se modificaron las funciones o tareas

centradas en aspectos organizativos del trabajo y en cambios en la forma de desempeñar aquéllas por el colaborador.

Resulta interesante observar y analizar lo descrito por Martínez, Oviedo y Luna (2015) en su investigación puesto que calcularon los coeficientes de correlación de Pearson, debido a que las variables de estudio seguían una distribución normal. Ellos muestran la relación entre las variables de condiciones de trabajo y calidad de vida laboral. Entre otras cosas, indican que a mayor estabilidad laboral la percepción de un buen salario recibido por la labor realizada es mayor; también, que la percepción del individuo conforme a su satisfacción laboral incrementa a medida que aumente su salario y estabilidad en la empresa; además, con respecto a las condiciones subjetivas representadas por el individuo y su relación con el plano jerárquico y técnico incrementa a medida que las condiciones básicas sean satisfechas por la organización, como es el salario y la estabilidad; por último, cuando los programas de promoción y prevención de seguridad en el trabajo al interior de la organización se encuentran debidamente documentados la percepción con respecto a las variables de calidad de vida es satisfactoria.

Conclusiones

El diseño de perfil de puesto llega a ser determinante en una organización porque permite identificar qué características tanto físicas, intelectuales y/o sociales debe tener un colaborador que aplique a un determinado cargo. Esto ayudará a que la persona se adapte rápidamente al puesto en base a las experiencias o conocimientos previos obtenidos en otras organizaciones.

Existe una importante relación entre el ambiente laboral en el que se realizan las actividades y el grado de desempeño de los trabajadores. Es importante señalar que, a mejor adecuación del espacio físico, el trabajador podrá rendir y desempeñarse de la mejor manera posible.

En los últimos estudios realizados, se determinó que existen herramientas que sirven para monitorear el desempeño de los colaboradores. Así mismo, estos modelos son utilizados para saber si el grado de aceptación de políticas o normas impuestas en las organizaciones es alto, o por el contrario, son rechazados por los mismos.

El método ERGOPAR es el más utilizado para la recopilación de información referente al bienestar de los trabajadores; de esta manera, las empresas o el responsable de determinada área determina cómo puede solucionar los problemas, cuál sería el proceso de mejora y hasta en qué trabajadores es necesario poner más énfasis.

No solo se debe tener en cuenta el beneficio de la empresa, sino también las condiciones básicas en cuanto a materiales o herramientas que deben tener los empleados para realizar sus actividades de manera correcta y eficiente.

La formación y capacitación impartida por las instituciones educativas de nivel superior debe ir de la mano con las competencias que van a requerir las organizaciones dependiendo del puesto de trabajo al que se quiere postular. Para ello es necesario que ambas entidades trabajen de la mano en función a los conocimientos que se implantarán en los estudiantes.

REFERENCIAS

- Aristizábal, M., Rivera, R., Bermúdez, J., & García, L. (2016). *Aprender a aprender en un modelo de competencias laborales*.
- Dante, H., & Galvão, L. (2017). *Career Profiles of Generation Y and Their Potential Influencers*.
- García, A., Boix, P., Benavides, F., Gadea, R., Rodrigo, F., & Serra, C. (2016). *Participación para mejorar las condiciones de trabajo: evidencias y experiencias*.
- Gómez, F., & Leyva, F. (2017). *Construcción del perfil profesional del médico familiar en México*.
- Lima, R., Mesquita, D., Rocha, C., & Rabelo, M. (2017). *Defining the Industrial and Engineering Management Professional Profile: a longitudinal study based on job advertisements*.
- Maldonado, M., Vidal, S., Royo, P., & Gómez, V. (2015). *Evaluación de competencias genéricas en egresados de tecnología médica de la Universidad de Talca, Chile*.
- Marrero, J., Rodríguez, P., & Ramos, J. (2016). *La flexibilidad laboral en el sector turístico. Un análisis a partir de las ofertas de empleo*.
- Martínez, L., Oviedo, O., & Luna, C. (2015). *Impacto de las condiciones de trabajo en calidad de vida laboral: Caso del sector manufacturero de la Región Caribe colombiana*.
- Mella, D., Vera, B., & Bahamonde, P. (2015). *Competencias laborales de trabajadores agrícolas de la Región del Libertador Bernardo O'Higgins, Chile. Un estudio de caso*.
- Montoya, P., Bello, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (2017). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*.
- Morais, A., Linhares, I., Williams, J., & De Medeiros, J. (2017). *Competence-based selection of IT professionals in a Higher Education Institution: a proposal based on a Multicriteria Decision Support Model*.
- Padilla, A., Gámez, J. (2014). *Adaptaciones de puestos de trabajo de centros de salud en trabajadores especialmente sensibles a riesgos laborales*.
- Salas, R., Díaz, L., Pérez, G. (2013). *Identificación y diseño de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud*.
- Téllez, L., Maldonado, M., Peña, N., & Tovar J. (2015). *Diseño de puesto de trabajo para la fabricación de eslingas de cable de acero*.