



Asistencial

MARTES DE TIPS

EN FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Análisis y Desarrollo de Perfiles de Puestos



Comunicación



Administrativo



Legal



Tecnológico



Análisis y Supervisión



Financiero



Desarrollo
Institucional

Introducción

¿Sabías que definir los perfiles y descripciones de puestos te puede ayudar en la optimización de la partida presupuestal destinada a sueldos y salarios, y al cumplimiento de sus estatutos, objetivos y metas de los programas asistenciales?

Desarrollo del tema

Muchas veces nos cuestionamos cuáles deben ser las características que debemos tomar en cuenta al momento de elegir a nuestro equipo de colaboradores, ese grupo de personas que contribuirán a realizar cada una de las actividades necesarias para proporcionar el servicio asistencial.

¿Qué debemos solicitar?

- 1) Conocimientos profesionales y especializados.
- 2) Experiencia práctica sin título profesional.
- 3) Vocación para hacer las cosas sin interés y solo por ayudar sin experiencia y sin título de especialidad.

¿Cuál de las tres opciones sería la correcta? Un asunto de dilema cuando sabemos lo que implicaría cada uno de estos puntos, por ejemplo, si es por profesión, implica considerar un sueldo o salario nivelado ya que en caso de ofrecerle algo por debajo de lo estandarizado se corre el riesgo de no lograr una permanencia, que no existiría suficiente compromiso y que el desempeño diario no sea el esperado.



Si elegimos por experiencia práctica sin título de especialidad, se podrá ofrecer un sueldo por debajo de un tabulador oficial, en este sentido no habría problema, la situación crítica viene cuando la persona no cuenta con el sustento de una formación específica para desempeñar ciertas funciones; y si hablamos de algunas en donde sí se requieren ciertos conocimientos teóricos y prácticos específicos (por muy sencillas que pudieran parecer), puede resultar contraproducente (por ejemplo, un cuidador de personas mayores o de población infantil), no es solo querer atenderlos sino saber identificar las necesidades específicas para su atención; además de contemplar los requerimientos de las regulaciones que indican la necesidad de equipos de trabajo profesionalizados.

Si tomamos en cuenta solo la vocación y una actitud de “ayudar por ayudar”, funciona en el sentido de que no se exige un salario alto, mayormente podrá mostrar disposición por hacer las actividades encomendadas, pero recordemos que a la par llevará un proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que no tiene el conocimiento, ni la experiencia, solo la intención de hacer las cosas; la ventaja es que se formará con la metodología institucional, la desventaja, que dependerá de alguien más (supervisión constante) hasta que domine sus tareas.

La formación profesional, la experiencia y la vocación son elementos idóneos para tomar en cuenta en el proceso de selección, así tendremos un colaborador con conocimientos especializados, con práctica de esos conocimientos, mayor eficiencia en sus actividades y un compromiso real de colaborar y ayudar en labores asistenciales.

En primer lugar se sugiere realizar un ejercicio de análisis de puestos en donde se deriven la definición de los puestos esenciales y necesarios para la operatividad de la Institución, así como establecer el número de colaboradores necesarios para cada área. En segundo lugar, desarrollar los perfiles y descripciones de puestos (dentro de un manual de organización o una carpeta individual para la administración del personal), entendiéndolo como “la declaración escrita de lo que hace el ocupante de un puesto ¿cómo lo hace? (descripción) y ¿por qué lo hace? (objetivos y alcances). En este documento se señala con precisión el contenido del puesto, el ambiente, las condiciones del empleo y se incluyen especificaciones (perfil), es decir, los requisitos que debe tener el ocupante para hacer más viable su desempeño en esa función.

Dentro de todas las declaraciones anteriores, se detallan también los conocimientos específicos, las habilidades necesarias y las aptitudes que en su conjunto conforman las competencias. También se especifica el sueldo o salario asignado, siempre y cuando, exista un estudio comparativo para determinar este dato lo más objetivo y justo posible.

Al definir características de forma objetiva y justificable, obtenemos un panorama real sobre las características de las personas que deberán ocupar el puesto, se definen de forma clara y concisa las funciones que realmente se requieren realizar haciendo más efectivos los procesos, se determina el número de colaboradores requeridos y necesarios para cada área, se contribuye en automático a una adecuada administración de los recursos humanos, financieros y materiales.

Conclusiones

Recordemos que una plantilla robusta de personal no es sinónimo de eficiencia y calidad, o una plantilla pequeña con pocos colaboradores, que realizan múltiples funciones de diversos puestos, tampoco es garantía de éxito, ni sinónimo de ahorro u optimización de recursos, lo mejor es determinar el tipo y número de colaboradores que se requieren tomando en cuenta el presupuesto y la viabilidad de fortalecer este último para retener el talento humano identificado.

Este documento fue elaborado por Yazmin Vara Meza, asesora de la Dirección de Programas Asistenciales.

Contacto Martes de Tips
Katya Butrón Yáñez,
Tel. 5658 5897 ext. 8014,
kbutron@jap.org.mx

