

Marco Antonio Romero-Nava

Análisis del modelo de diseño de puesto en una empresa automotriz

Analysis of the job design model in an automotive company

Marco Antonio Romero-Nava
ocram.1810@correo.unefm.edu.ve
Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, Santa Ana de Coro, Falcón
Venezuela
<https://orcid.org/0009-0003-8352-3471>

Recibido: 15 de septiembre 2021
Revisado: 10 de noviembre 2021
Aprobado: 15 de diciembre 2021
Publicado: 01 de enero de 2022

Marco Antonio Romero-Nava

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo analizar el modelo de diseño de puesto en una empresa automotriz. Metodológicamente la investigación fue de naturaleza descriptiva, porque se expone el evento estudiado enumerando detalladamente sus características. En cuanto a los resultados de este estudio; se logró demostrar que a través del modelo de contingencia y con el indicador variedad que los trabajadores desarrollan diversidad de habilidades en su puesto de trabajo, de igual forma el indicador autonomía refleja que el personal planifica y ejecuta sus actividades de trabajo con libertad. Se concluye que existe insatisfacción del trabajo, a través del cual los trabajadores perciben como negativo el desarrollo de la satisfacción del trabajo, los trabajadores manifiestan desmotivación para desempeñar las tareas asignadas por su gerente inmediato y sus esfuerzos no son reconocido dentro de todo el equipo de trabajo, impactando en una autoestima baja de los trabajadores.

Descriptor: Modelo; puesto; empresa; vehículo; reparación. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The objective of the research was to analyze the job design model in an automotive company. Methodologically, the research was descriptive in nature, because the event studied is presented, listing its characteristics in detail. Regarding the results of this study; It was possible to demonstrate that through the contingency model and with the variety indicator that workers develop diversity of skills in their workplace, in the same way the autonomy indicator reflects that personnel plan and execute their work activities freely. It is concluded that there is job dissatisfaction, through which workers perceive the development of job satisfaction as negative, workers express lack of motivation to perform the tasks assigned by their immediate manager and their efforts are not recognized within the entire team. work, impacting low self-esteem of workers.

Descriptors: Model; position; company; vehicle; repair. (UNESCO Thesaurus).

Marco Antonio Romero-Nava

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones nacen con el fin de lograr diversos objetivos que de manera individual no podrían ser alcanzados por las personas, sean éstas de carácter público o privado. Al respecto, Chiavenato (2002) menciona que una organización “es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella” (p.7). Por lo tanto, una organización sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y están dispuestas a actuar conjuntamente, para obtener un objetivo en común. De esto se deduce que, una organización es un medio por el cual dos o más personas de forma consciente y voluntaria realizan acciones recíprocas para lograr un fin preestablecido, las cuales llevan a cabo a través de la comunicación, y trae como consecuencia la permanencia y desarrollo de la misma.

En la organización las personas en retribución a su labor deben recibir beneficios, así como herramientas que le faciliten su trabajo y que incrementen su eficiencia laboral, por lo que las organizaciones cuentan con un área de recursos humanos que debe contribuir al desarrollo del personal en todos sus niveles, con el objetivo de maximizar la eficiencia (Chiavenato 2002, p.7). Por lo antes dicho, las empresas deben contar con un área que se encargue exclusivamente de administrar el recurso humano dentro de ellas, y la administración de recursos humanos (ARH) asume esta área en las organizaciones, la misma desarrolla cinco subsistemas que comprenden: Admisión, Aplicación, Compensación, Desarrollo, Mantenimiento y Monitoreo de Personas. De ellos se derivan una serie de procesos vitales para toda organización: el reclutamiento, la selección, capacitación, la evaluación de desempeño, el diseño de puesto, entre otros.

En ese mismo orden de ideas, es importante aclarar que los trabajos que realizan las personas en las organizaciones son los elementos esenciales de todas las estructuras organizacionales. De hecho, la razón de ser de las organizaciones es permitir que los individuos realicen el trabajo en los puestos que se les asigna. La expresión Organicémonos significa, que necesitamos aclarar el trabajo que debe hacer cada

Marco Antonio Romero-Nava

individuo. Pero también nos interesa la ejecución eficaz de las labores, y necesitamos entender las causas del desempeño laboral eficaz e ineficaz. Una de las causas importantes del buen desempeño laboral es el diseño del puesto, lo que obtenemos al aclarar lo que debe hacer cada empleado (Ivancevich 2006, p.174).

En relación al diseño del puesto Ivancevich (2006) “se refiere al proceso por el cual los administradores deciden las labores y la autoridad del puesto en lo individual” (p-174). Para ello, hay que tomar en cuenta las consideraciones muy prácticas que se asocian con el diseño del puesto, es decir, los aspectos vinculados con la efectividad en términos económicos, políticos y monetarios, por consiguiente, es evidente su importancia en términos sociales y psicológicos.

En correspondencia con antes expresado, los puestos de trabajo pueden ser fuente de estrés psicológico e incluso de deterioro mental y físico. En un sentido más positivo, los puestos de trabajo proporcionan ingresos, experiencias de vida significativas, autoestima, estimación por los demás, regulación de la vida propia y asociación con los demás. Por tanto, el bienestar de las organizaciones y las personas guarda relación con la eficacia con que la dirección de una empresa diseñe sus puestos de trabajo (Ivancevich, 2006, p.174).

Ahora bien, para diseñar un puesto de trabajo, se necesita de la información sobre los puestos y los requisitos para llenarlos, los cuales se obtienen a través de un proceso denominado análisis de puestos, en el cual los analistas de puestos recaban la información sobre diferentes trabajos de manera sistemática, la evalúan y organizan. Un documento que ayuda al análisis de puestos es el organigrama con el cual opera la institución. Éste permite conocer de manera gráfica la ubicación de cada puesto, su interrelación y las líneas jerárquicas y de comunicación, muestra la estructura organizativa de las unidades administrativas de una organización, sus relaciones, la clasificación oficial de sus funciones y la jerarquía que les corresponde (Werther y Davis, 2008, p.91).

Marco Antonio Romero-Nava

Por su parte Bohlander (2001, p.99), afirma, el diseño de puesto es “la estructuración de los puestos con miras a mejorar la eficiencia de la organización y la satisfacción laboral de los empleados”. El diseño de puesto lo que busca es cambiar, modificar y enriquecer los puestos a efectos de captar los talentos de los empleados, al mismo tiempo que pretende mejorar el desempeño laboral de los empleados y de la organización.

En referencia al diseño de puesto Chiavenato (2007), sostiene que es la “especificación del contenido del puesto, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás puestos, con el objeto de satisfacer requisitos tecnológicos, organizacionales y sociales, así como requisitos personales de su ocupante” (p.204). En el fondo, el diseño de puesto es la forma en que los administradores protegen los puestos individuales y los combinan para formar unidades, departamento y organizaciones. Todos estos aspectos antes mencionados están relacionados con la búsqueda de lograr un mejor desempeño laboral de cada uno de los miembros de su organización, el cual es la otra variable a considerar en este estudio, que tiene el propósito de analizar el modelo de diseño de puesto en una empresa automotriz.

Modelado del trabajo

La forma en que las personas trabajan en las organizaciones depende básicamente de la forma en que su trabajo se planeó, modeló y organizó, es decir de la manera en que se distribuyeron las tareas. En general, los puestos contienen las tareas y la estructura de los puestos la condiciona el diseño organizacional en el que está contenida. Los puestos forman parte integral del formato estructural de la organización (Chiavenato, 2009, p.202). El concepto de puesto resurge por la división del trabajo impuesta por el viejo y tradicional modelo burocrático. De la misma manera que el viejo y tradicional organigrama con sus departamentos y divisiones que también provienen del modelo burocrático es sustituido por nuevos formatos organizacionales, los puestos se transforman gradualmente en actividades conjuntas a partir de equipos.

Marco Antonio Romero-Nava

No obstante, en muchas organizaciones todavía está intacto el concepto de puesto y numerosos órganos de recursos humanos, aún analizan y describen los puestos como en el pasado. Un puesto constituye una unidad de la organización y consiste en un conjunto de deberes y responsabilidades que lo separan y diferencian de los demás puestos (Chiavenato, 2009, p.203). Es importante mencionar que describir un puesto significa relacionar lo que hace el ocupante, cómo lo hace, en qué condiciones y por qué. Al respecto Chiavenato (2009), afirma que “la descripción del puesto es un retrato simplificado del contenido y de las principales responsabilidades del puesto. El formato común de una descripción del puesto incluye el título del puesto, el resumen de las actividades que serán desempeñadas y las principales responsabilidades” (p.222).

MÉTODO

Dado su alcance, la investigación es de naturaleza descriptiva, porque se expone el evento estudiado enumerando detalladamente sus características, se registran, analizan e interpretan la totalidad de los datos suministrados por la muestra. La investigación de tipo descripción es proceso sistemático de recolección de datos y análisis de información por medio de una descripción clara del proceso a estudiar, como soporte para tomar decisiones: es por tanto una investigación en la que al menos se tiene un criterio de medida, de tal forma que se pueda hacer algún juicio de valor sobre el fenómeno que se describe yendo hacia delante, ideando, imaginando, proponiendo y diciendo a la vez cuáles serán las características que me permita lograr los objetivos (Tamayo y Tamayo 2003, p.45).

Por su parte en referencia a la investigación descriptiva, Hernández, Fernández y Batista (2010, p.102) indica que busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, para así describir lo investigado. Siguiendo en el mismo orden de ideas y continuando con los autores de la investigación descriptiva, se pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, es

Marco Antonio Romero-Nava

decir los estudios descriptivos buscan especificar propiedades y rasgos importantes de cualquier fenómeno que sea objeto de estudio.

En cuanto a la muestra, Arias (2006), afirma que esta representa "un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible"(p.54). En la presente investigación, se aplicó el criterio señalado por el citado autor, quien plantea que "si la población, por el número de unidades que la integran, resulta accesible en su totalidad no será necesario extraer una muestra". En consecuencia, se podrá investigar u obtener datos de toda la población objetivo, sin que se trate estrictamente de un censo. En razón de ello, en la presente investigación se trabajó con la totalidad veinticinco (25) sujetos quienes conforman la totalidad de los empleados de la empresa automotriz del municipio Miranda del Estado Falcón.

RESULTADOS

En los resultados se logró demostrar que el 44% de los trabajadores, siempre realizan diversidad de habilidades en su puesto de trabajo, mientras que el 32% afirman que casi siempre, por su parte el 16% sostiene algunas veces y 8% casi nunca. Esta información permite determinar que el trabajador utiliza distintas habilidades y conocimientos, diversos equipamientos y procedimientos para ejecutar tareas diferentes. En forma general, estos resultados permiten afirmar que los trabajadores desarrollan diversidad de habilidades en su puesto de trabajo. Al respecto, Bohlander (2001) consideran que la variedad de habilidades es el "grado en que el puesto supone diversas actividades, que exigen el uso de varias habilidades y talentos diferentes por parte del ocupante" (p.101). De igual manera, se demostró que los trabajadores de la empresa automotriz, mantiene una identidad medianamente regular, sin embargo, analizando en forma específica, se tiene que la sumatoria de la alternativa algunas veces y casi nunca totalizan 44%, el cual es una alerta para la organización en el sentido de atender el indicador antes mencionado. Por ello, Chiavenato (2012), expresa "la identidad se relaciona con la

Marco Antonio Romero-Nava

posibilidad de la persona de efectuar un trabajo completo o global e identificarse con claridad los resultados de sus actividades” (p.179).

En referencia al indicador retroalimentación, 52% de los encuestaron opinaron que siempre conocen el resultado de su propio trabajo, 24% casi siempre, 12% algunas veces y un 4% casi nunca. Los resultados anteriores demuestran que los trabajadores perciben como positivo la aplicación del indicador realimentación o retroalimentación. Con relación a esto último Bohlander (2001:101), considera que la aplicación de un adecuado proceso de retroalimentación conlleva a la ejecución de las actividades laborales requeridas por el puesto, que dan como resultado que el individuo reciba información clara y directa con respecto a la eficacia del desempeño.

Un hallazgo relevante del estudio reflejo que los trabajadores están desmotivados para desempeñar las tareas asignadas por su gerente inmediato, de la misma forma trabaja en forma desmotivada en sus respectivos puestos de trabajos y no es reconocido dentro de todo el equipo de trabajo de la organización, por lo tanto los trabajadores de la empresa automotriz poseen una autoestima baja, situación contraria lo planteado por Robbins (2004), quien considera “ que la autoestima se relaciona directamente con las esperanza de éxito, quienes tienen más autoestima creen que poseen la capacidad que requieren para triunfar en su empleo” (p.100).

CONCLUSIONES

A continuación, se presentan las conclusiones a cuáles llegó el autor de la investigación, tomando como base los resultados alcanzados de las respuestas del cuestionario aplicado al personal de la empresa automotriz del municipio Miranda del estado Falcón. En base a las consideraciones anteriores, se presentan las siguientes conclusiones: Se logró demostrar que a través del modelo de contingencia y con el indicador variedad que los trabajadores desarrollan diversidad de habilidades en su puesto de trabajo, de igual forma el Indicador autonomía reflejo que el personal planifica y ejecuta sus actividades de trabajo con libertad.

Marco Antonio Romero-Nava

En este mismo orden de ideas el indicador identidad, mantiene una identidad medianamente regular, debido a que el personal de la empresa automotriz, algunas veces y nunca realiza las actividades completas en su área de trabajo y tampoco se identifica con las tareas ejecutadas. De la misma manera, se demostró a través del el indicador realimentación, que los trabajadores, reciben la retroalimentación a través del resultado o conocimiento de su propio trabajo.

Se concluye que existe insatisfacción del trabajo, a través del cual los trabajadores perciben como negativo el desarrollo de la satisfacción del trabajo, en situación similar este indicador autoestima, en donde el personal, esta desmotivado para desempeñar las tareas asignadas por su gerente inmediato y sus esfuerzos no son reconocido dentro de todo el equipo de trabajo, impactando en una autoestima baja de los trabajadores.

En referencia al Indicador trabajo en equipo, los resultados indican una gran debilidad, en virtud de que los trabajadores algunas veces, casi nunca y nunca, trabajan en equipo y no existe cohesión entre ellos. Finalmente, el indicador capacitación del trabajador, señalan que los resultados son positivos para los trabajadores y para la organización. Tomando en cuenta que los trabajadores son incluidos en la programación de talleres, cursos y seminarios.

FINANCIAMIENTO

No monetario

AGRADECIMIENTOS

A el gerente, técnicos y trabajadores de la empresa automotriz del municipio Miranda de Falcon Venezuela, por su valioso apoyo en la investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación introducción a la metodología científica. (5ª ed.). Caracas: Episteme, C.A.

Marco Antonio Romero-Nava

- Bohlander G y Snell, S. (2001) Administración de Recursos Humanos. (10ªed.). México: Edición. Internacional Thomson Editores
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humanos. (1ªed.). Colombia: MCGRAW- HILL INTERAMERICANA, S.A.
- Chiavenato, I. (2007) Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones (8va ed.). Colombia: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. (3ª ed.). Colombia: Editorial McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Batista, P. (2010). Metodología de la investigación. (5ª ed.). México: McGraw- HILL Interamericana., S.A.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., y Matteson, M.(2006).Comportamiento Organizacional. (5ª ed.). México: MacGraw-Hill.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. (10ª ed.). México: Pearson.
- Tamayo y Tamayo (2003). El proceso de investigación Científica. Casos y práctica. (4ª ed.). México: Limusa.
- Werther, W y Davis, K. (2008) Administración de Recursos humanos. El capital humano de las empresas. (5ª ed.). México: MCGRAW- HILL INTERAMERICANA, S.A.