

Freddy José Rodríguez-Acasio

## **Análisis ocupacional del personal de una empresa de construcción y mantenimiento**

### **Occupational analysis of the personnel of a construction and maintenance company**

Freddy José Rodríguez-Acasio  
[frejora@gmail.com](mailto:frejora@gmail.com)  
Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, Santa Ana de Coro, Falcón  
Venezuela  
<https://orcid.org/0000-0003-3154-2833>

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

Freddy José Rodríguez-Acasio

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo realizar un análisis ocupacional del personal de una empresa de construcción y mantenimiento. La investigación metodológicamente fue de diseño no experimental, tipo de campo y nivel descriptivo. Los resultados reflejaron que al momento de realizar el análisis ocupacional en la organización, no se toma en cuenta los criterios de desempeño, tampoco a los trabajadores se les explica las diferentes circunstancias con las que se enfrentará en el sitio de trabajo, los gerentes y supervisores no muestran las pruebas y evidencias derivadas del desempeño de los trabajadores y los supervisores una vez culminado la evaluación de desempeño, no presentan los resultados en forma comprensible a los evaluados, careciendo de las pruebas convincentes acerca del proceso de evaluación de desempeño. En conclusión, la descripción de cargos, presenta deficiencias, la empresa no considera los aspectos intrínsecos, como posición del cargo en el organigrama, subordinación y los aspectos extrínsecos.

**Descriptores:** Análisis cuantitativo; puesto; cargo; ocupación; mantenimiento. (Tesauro UNESCO).

## ABSTRACT

The objective of the research was to carry out an occupational analysis of the personnel of a construction and maintenance company. The research was methodologically non-experimental in design, type of field and descriptive level. The results reflected that when carrying out the occupational analysis in the organization, the performance criteria are not taken into account, nor are the workers explained the different circumstances that they will face in the workplace, managers and supervisors. They do not show the evidence and evidence derived from the performance of workers and supervisors once the performance evaluation is completed, they do not present the results in a way that is understandable to those evaluated, lacking convincing evidence about the performance evaluation process. In conclusion, the job description presents deficiencies, the company does not consider the intrinsic aspects, such as position of the position in the organizational chart, subordination and extrinsic aspects.

**Descriptors:** Quantitative analysis; position; post; occupation; maintenance. (UNESCO Thesaurus).

Freddy José Rodríguez-Acasio

## INTRODUCCIÓN

El mundo está experimentando cambios profundos y acelerados en todos los ámbitos; las nuevas relaciones en la producción, circulación y distribución configuran una economía internacional más competitiva y una virtual revolución en la organización, tipo y contenido del trabajo. Por lo tanto, una parte esencial tiene que ver con los procesos productivos de las empresas, bien sean continuos o no, requiriendo una adecuada atención a su operatividad y funcionamiento.

Con relación a los procesos productivos, Marín (2009), considera que “los cambios en el proceso productivo, los adelantos tecnológicos, la nueva forma de organización laboral y los requerimientos para competir en mercados internacionales han modificado sustancialmente el mercado de trabajo, que se ha vuelto más dinámico” (p.23). La configuración y contenido de las ocupaciones se torna más compleja. Los empleos ahora requieren más conocimientos y menos habilidades físicas. Los temas ligados a tecnología, trabajo, capacitación y gestión de recursos humanos son tratados como cuestiones centrales de la competitividad y productividad modernas.

En base a las consideraciones anteriores, las organizaciones orientan sus esfuerzos para optimizar los procesos de producción, hacia la revalorización del capital humano; en donde el perfil del trabajador que se demanda también cambia, exigiéndose un conjunto de nuevas competencias cognitivas, sociales y tecnológicas. Para Chiavenato (2009, “se requiere que la persona sea capaz de adaptarse y promover una nueva forma de organización para el trabajo, caracterizada por estructuras menos jerarquizadas, y que desarrolle actividades variadas y diferenciadas” (p.70). Se requiere, así, de recursos humanos cualificados, sobre una base más compleja, diversa e integral.

De este modo, la responsabilidad del trabajador ya no se circunscribe a ejecutar una acción permanente y rutinaria, sino que consiste además en analizar el proceso con un enfoque integral, para lograr la mejora continua del mismo y su adaptación al cambio. Por lo tanto, se deben establecer nuevas formas de organización del trabajo, destacando la ampliación y enriquecimiento de tareas, la polivalencia de la mano de obra, la

Freddy José Rodríguez-Acasio

organización modular y los grupos semiautónomos de trabajo. Asimismo, asegura que cada vez más frecuente el involucramiento de los trabajadores en el control de calidad y la planificación del trabajo, en la integración de equipos, en el mantenimiento preventivo del equipo, en el diagnóstico y solución de problemas de la producción y en la rotación de tareas.

Es importante destacar, aunque la descripción y el análisis de puestos están estrechamente relacionados en sus finalidades y en el proceso de obtención de datos, a los efectos del presente estudio se diferencian entre sí. Para Chiavenato (2002, p.83) la descripción se orienta al contenido del cargo (qué hace el ocupante, cuándo lo hace, cómo lo hace y porqué lo hace), de igual manera el mismo autor señala que el análisis pretende estudiar y determinar los requisitos de calificación, las responsabilidades implícitas y las condiciones que el cargo exige para ser desempeñado de manera adecuada. Este análisis es la base para evaluar y clasificar los puestos, con el propósito de compararlos.

En este sentido la descripción del puesto, de acuerdo con Chiavenato (2002), “es un proceso que consiste en enumerar las tareas o funciones que lo conforman y lo diferencian de los demás puestos de la empresa”; es decir consiste en la enumeración detallada de las funciones o tareas del puesto (qué hace el ocupante), la periodicidad de la ejecución (cuándo lo hace), los métodos aplicados para la ejecución de las funciones o tareas (cómo lo hace) y los objetivos de puesto (porqué lo hace). De esta manera, se tiene que el análisis ocupacional, básicamente, es hacer un inventario de los aspectos significativos del puesto y de los deberes y las responsabilidades que comprende, ya que se considera necesario describir un cargo, para conocer su contenido.

La estricta definición de los puestos de trabajo y de las tareas a desempeñar constituye hoy en día un elemento de rigidez en el modelo productivo al que se aspira. Desde esta perspectiva se hace necesario flexibilizar la actividad productiva de los trabajadores, así como hacerla más diversificada y transferible en respuesta a las nuevas y cambiantes condiciones de trabajo. En este sentido, la flexibilidad del trabajo implica la necesidad de

Freddy José Rodríguez-Acasio

ocupar a trabajadores en áreas diferentes en función de sus conocimientos y de acuerdo con la coyuntura a la que se enfrente la empresa.

Por tal motivo, el análisis ocupacional responde a una necesidad urgente de las empresas: organizar eficazmente los trabajos de éstas. Pero para que sea eficaz, es indispensable conocer según Dessler (2008) “lo que cada trabajador hace y las aptitudes que requiere para hacerlo bien” (p.25). De igual manera, con esta herramienta se puede estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para desempeñarlo adecuadamente. El mismo constará de la información sobre los puestos y los requisitos para llenarlos, en el cual la información sobre diferentes trabajos se obtiene de forma sistemática, se evalúa y se organiza. En relación con los contextos anteriores surge esta investigación que tuvo como objetivo realizar un análisis ocupacional del personal de una empresa de construcción y mantenimiento.

## **MÉTODO**

Según la fuente de donde se obtuvo los datos para el desarrollo de esta investigación, se ubicó dentro del diseño no experimental, definida por Balestrini (2002) como aquellos “donde se observan los hechos estudiados tal como se manifiestan en su ambiente natural, y en este sentido no se manipulan de manera intencional la variable” (p.118). Es de resaltar que la investigación sobre análisis ocupacional del personal de la empresa de construcción permitió registrar datos, incorporar pormenores, acciones y palabras de fuentes o personas vivas o directas en su ambiente natural comprendido por el personal de la organización objeto de estudio, que aportaron la información requerida para dar curso a la investigación.

El tipo de investigación se refiere a la clase de estudio que se va realizar orientado sobre la finalidad general del estudio y sobre la manera de recoger las informaciones o datos necesarios. Para los efectos del estudio la investigación fue de campo, la cual según Palella y Martins (2010) consiste en la “recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular o controlar variables. Estudia los fenómenos

Freddy José Rodríguez-Acasio

sociales en su estado natural” (p.88). El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta y desenvuelve el hecho (Palella y Martins, 2010:88). La investigación de acuerdo a su nivel fue descriptiva que, según Azuaje (2008), “es aquella que busca obtener información acerca del fenómeno, con la finalidad de describir sus implicaciones, sin importar la causa u origen del problema; trata de dar una visión de sus características y como operan” (p.16).

La investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho y su característica fundamental es la de presentar una visión detallada del problema investigado, en efecto, la presente investigación estaría indagando la incidencia y los valores en que se manifiestan las variables. De acuerdo a lo expuesto, es importante resaltar que es este tipo de investigación partirá de la observación del fenómeno por parte del investigador, sin que ésta intervenga en su comportamiento, describiéndolo para luego de estudiado proponer una posible solución al problema detectado.

## **RESULTADOS**

Los resultados reflejaron que al momento de realizar el análisis ocupacional en la organización, no se toma en cuenta los criterios de desempeño, tampoco a los trabajadores se les explica las diferentes circunstancias con las que se enfrentará en el sitio de trabajo, los gerentes y supervisores no muestran las pruebas y evidencias derivadas del desempeño de los trabajadores y los supervisores una vez culminado la evaluación de desempeño, no presentan los resultados en forma comprensible a los evaluados, careciendo de las pruebas convincentes acerca del proceso de evaluación de desempeño, lo cual hace que el mismo sea deficiente. Los aspectos antes mencionados son contrarios a lo planteado por Werther Y Davis (2000), que al referirse a la evaluación del desempeño lo define como el “proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna” (p.96).

Freddy José Rodríguez-Acasio

En tal sentido, la evaluación del desempeño debe realizarse en las organizaciones de forma correcta y eficiente, tomando en cuenta que este tiene ver con el estudio de las características que están presentes en la ejecución de las actividades que el cargo exige por parte del trabajo, el cumplimiento de metas y los resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo, por lo tanto, la evaluación del desempeño no es un fin en sí misma, sino un instrumento, medio o herramienta para mejorar los resultados de los talentos humanos de la empresa.

Los valores estadísticos evidenciaron que en la empresa existe debilidades en cuanto al reclutamiento, selección y entrenamiento de los analistas de cargo que conformarán el equipo de trabajo, situación que debe ser atendida y mejorada dada la importancia que estos tienen para las etapas del análisis de cargo. Los aspectos anteriores son contrarios a dicho por Chiavenato (2009, p.227), quien considera que el análisis de cargo es necesario, tomando en cuenta que las organizaciones no son una entidad inmóvil y detenida en el tiempo, sino que está en cambio constante y dinámico. Los cargos se deben describir, analizar y redefinir constantemente para ir a la par de los cambios en la organización y en su contenido. Un programa de descripción y análisis de los cargos se debe desarrollar de forma planificada y cuidadosa.

Otro hallazgo de la investigación relevante indico que la empresa de construcción no pone en práctica los métodos de análisis de cargo como la observación directa, entrevista y el cuestionario. En referencia al cuestionario, estos permiten obtener información con respecto al programa de análisis de cargo, el cual identifican los deberes, responsabilidades, habilidades y niveles de desempeño del puesto que se está investigando. Es importante utilizar siempre idénticos cuestionarios para cargos similares. El analista se esfuerza en lograr que la información que obtiene refleje las diferencias reales que pueda haber entre un puesto y otro, y no las diferencias que puede generar la inconsistencia en las preguntas formuladas. En este sentido el departamento de talento humano no está limitado, ni debe limitarse, a la utilización de un solo formulario para obtener información sobre cargos muy disímiles entre sí (Werther y Davis, 2008, p.93).

Freddy José Rodríguez-Acasio

Los resultados demostraron que la empresa al momento de realizar el análisis de cargo toma en cuenta los requisitos intelectuales, requisitos físicos como el esfuerzo físico, la supervisión, material, equipos, las condiciones ambientales y riesgos. Los aspectos anteriormente mencionados demuestran la importancia de los análisis de cargo u ocupacional en las organizaciones, porque permite la revisión comparativa de las exigencias (requisitos) que esas tareas o responsabilidades le imponen. Es decir, cuales son requisitos intelectuales y físicos que deben tener el ocupante para desempeñar exitosamente el cargo, cuáles son las responsabilidades que el cargo le impone y en qué condiciones debe ser desempeñado (Chiavenato, 2007, p.228).

## **CONCLUSIONES**

A continuación, se presentan las conclusiones a el autor de la investigación, tomando como base los resultados alcanzados de las respuestas del cuestionario aplicado al personal de la Empresa de construcción y mantenimiento del municipio Miranda del estado Falcón. En base a las consideraciones anteriores, se presentan las siguientes conclusiones:

Se logró evidenciar con la variable análisis ocupacional y la dimensión componente normativo, que existen debilidades, debido a que los resultados de la investigación reflejaron que no se toma en cuenta los criterios de desempeño, tampoco a los trabajadores se les explica las diferentes circunstancias con las que se enfrentará en el sitio de trabajo, los gerentes y supervisores no muestran las pruebas y evidencias derivadas del desempeño de los trabajadores.

Con relación a la dimensión etapas del análisis de cargo, el mismo presento debilidades, en virtud de que la organización objeto de estudio no está cumpliendo con las etapas de planeación, preparación y ejecución del análisis del cargo, esto quiere decir que la empresa no está llevando de forma adecuada los procesos de reclutamiento, selección y entrenamiento de los analistas de cargo que conformarán el equipo de trabajo.



Freddy José Rodríguez-Acasio

En lo concerniente a la dimensión métodos para realizar el análisis de cargo, los resultados indicaron que la empresa de construcción y mantenimiento no pone en práctica los métodos de análisis de cargo como la observación directa, entrevista y el cuestionario, los cuales son herramientas que permiten obtener información con respecto al programa de análisis de cargo, el cual identifican los deberes, responsabilidades, habilidades y niveles de desempeño del puesto que se está investigando.

Con respecto a la dimensión estructura del análisis de cargo, los resultados reflejaron una tendencia positiva, ya que la sumatoria de las opciones siempre y casi siempre fueron mayoritarias, esto constituye una fortaleza para la empresa porque al momento de realizar el análisis de cargo toma en cuenta los requisitos intelectuales, requisitos físicos como el esfuerzo físico, la supervisión, material, equipos, las condiciones ambientales y riesgos.

Con relación a la dimensión modelo teórico de la descripción de cargo, los resultados reflejaron una tendencia de regular hacia negativa, tomando en cuenta que las alternativas con mayor ponderación fueron algunas veces, seguida de la opción casi nunca, por lo tanto se infiere que la dimensión modelo teórico de la descripción de cargos, presenta deficiencias, por cuanto la empresa no considera los aspectos intrínsecos, como posición del cargo en el organigrama, subordinación y los aspectos extrínsecos como experiencia, materiales, métodos y procesos.

## **FINANCIAMIENTO**

No monetario

## **AGRADECIMIENTOS**

A los propietarios, ingenieros, administrador y trabajadores de la empresa de construcción y mantenimiento del Falcon Venezuela, por su valioso apoyo en la investigación.

Freddy José Rodríguez-Acasio

## REFERENCIAS CONSULTADAS

- Azuaje, O. (2008) Tópicos educativos. Guía Metodológica. Caracas- Venezuela.
- Balestrini, M. (2002). Como se Elabora el Proyecto de Investigación. (6ª ed.). Caracas: BL Consultores. Asociados.
- 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 Humanos. (3ªed.). Colombia: MCGRAW- HILL INTERAMERICANA, S.A.
- Dessler, G. (2004). Organización y Administración. Enfoque Situacional. México: Prentice Hall Hispanoamericana. S.A.
- Marín, L. (2009) Análisis Ocupacional como Factor de Incidencia del Desempeño Laboral de los empleados de la empresa CONSIR C.A del Valencia Estado Carabobo. (Tesis de grado). IUTAG. Coro, Venezuela.
- Palella, S. & Martins, F. (2010). Metodología de la investigación cuantitativa. (3ª ed.). Caracas: Fedupel.
- Werther, W y Davis, K. (2003) Administración de Recursos humanos. El capital humano de las empresas. (4ª ed.). México: MCGRAW- HILL INTERAMERICANA, S.A.
- Werther, W y Davis, K. (2008) Administración de Recursos humanos. El capital humano de las empresas. (5ª ed.). México: MCGRAW- HILL INTERAMERICANA, S.A.