

GUIA PARA LA CREACIÓN DE UN PERFIL DE CARGO LABORAL

Angie Yulieth Acero Rodríguez

Ana María Guzmán García

Laura Arias Osorio

Asesora: Mónica Cuervo Aullon

UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Bogotá, Colombia

2018

TABLA DE CONTENIDO

1.	<u>Portada</u>	1
2.	<u>Dedicatoria</u>	4
3.	<u>Agradecimientos</u>	5
4.	<u>Resumen</u>	6
5.	<u>Abstract</u>	7
6.	<u>Planteamiento del problema</u>	8
7.	<u>Introducción</u>	10
8.	<u>Justificación</u>	12
9.	<u>Marco teórico</u>	13
	<u>9.1 Psicología organizacional</u>	13
	<u>9.2 Funciones</u>	14
	<u>9.3 Competencias específicas</u>	15
	<u>9.4 Competencias corporativas</u>	15
	<u>9.5 Perfil profesional</u>	16
10.	<u>Objetivos</u>	19
	<u>10.1 Objetivo general</u>	19
	<u>10.2 Objetivos específicos</u>	19
11.	<u>Metodología</u>	20
12.	<u>Anexos</u>	20
	<u>12.1 Matriz de procedimiento</u>	20

12.2 <u>Guía para la creación de un perfil de cargo por competencias</u>	21
13. <u>Conclusiones</u>	26
14. <u>Recomendaciones</u>	27
15. <u>Limitaciones</u>	28
16. <u>Futuras Direcciones</u>	29
17. <u>Referencias</u>	30

2. Dedicatoria

Este proyecto está dedicado a cada una de las personas que a lo largo del desarrollo del diplomado en gerencia del talento humano aportaron de manera significativa con sus conocimientos en el área, inspiraron de alguna manera la temática que se desarrolló en el presente documento.

Adicional se debe mencionar a esos amigos y compañeros que apoyaron con su conocimiento y voz de aliento para emprender y dar continuidad a este proyecto el cuál esta finalmente dedicado a la universidad cooperativa de Colombia y a los estudiantes de psicología, porque para esta entidad y población se realizó con esfuerzo este documento.

3. Agradecimientos

Un agradecimiento especial para la universidad cooperativa de Colombia, porque esta entidad educativa nos formó como profesionales y moldeó a su vez nuestra vida personal con el objetivo principal de marcar tendencia y dejar huella en cada uno de los proyectos que emprendamos a futuro.

Por otro lado, reconocemos el apoyo y la dirección brindada por parte de nuestra asesora de proyecto la docente Mónica Cuervo Aullon, por estar al pendiente de las inquietudes, por su direccionamiento, su sentido de colaboración y a su vez por las exigencias realizadas para que este trabajo tuviera valor teórico y metodológico.

4. Resumen

Guía para la creación de un perfil de cargo laboral

El cambio continuo que impone el mundo laboral cada vez más competitivo, inevitablemente impacta en el desempeño de las organizaciones y sus colaboradores, donde el principal objetivo es mejorar la productividad y eficacia de los procesos, por lo tanto, se requiere de herramientas que apoyen el desarrollo de perfiles de cargo funcionales y para dar cumplimiento a una de la necesidad se diseña una guía que se usa para quien requiere dentro de sus labores de talento humano crear perfiles de cargos, labor compleja pero indispensable, puesto que da razón de ser a otros procesos como la selección de personal, adicional de interferir significativamente en el rendimiento y productividad de las organizaciones, durante el transcurso de este proyecto se puede evidenciar la definición de conceptos propios de los perfiles de cargo y el paso a paso del diseño de una guía para la creación de perfiles de cargo, la cual esta creada para ser usada por cualquier organización o persona que tenga acceso a ella. Se concluye que con esta herramienta se facilitará la creación de perfiles de cargo acordes a los diferentes intereses de las compañías favoreciendo la productividad e importancia de los psicólogos organizacionales.

Palabras clave: herramienta, guía, creación, perfil de cargo.

5. Abstract

Guide for the creation of a profile of labor position

The continuous change imposed by the increasingly competitive work world inevitably impacts the performance of organizations and their collaborators, where the main objective is to improve the productivity and effectiveness of the processes; therefore, tools that support the development of functional job profiles are required. For this reason, in order to comply with the need evidenced, a guide is designed that is used for those who, within their work of human talent, need to create job profiles, a complex but indispensable task, since it gives reason to other processes such as the selection of personnel, additional to interfere significantly in the performance and productivity of the organizations, during the course of this project will be able to demonstrate the definition of own concepts of the profiles of position and the step by step of the design of a guide for the creation of profiles of charge, which is created to be used by any organization or person who has access to it. It is concluded that this tool will facilitate the creation of job profiles according to the different interests of the companies, favoring the productivity and importance of organizational psychologists.

Keywords: Tool, guide, creation, charge profile.

6. Planteamiento del problema

Los conocimientos recibidos por la universidad si bien son importantes y determinantes para la formación, no resultan suficientes para hacer un profundo reconocimiento práctico de fenómenos o situaciones laborales actuales a las que se enfrenta el psicólogo graduado o el estudiante que se encuentra en práctica profesional.

Se considera una deficiencia o desventaja al momento que el psicólogo o estudiante se encuentre expuesto a enfrentar el mundo laboral que cada vez está más marcado y dominado por profesionales competitivos, los cuales han hecho de su aprendizaje adquirido en pregrado una herramienta práctica y funcional para enfrentar los retos profesionales.

Se puede decir que, así como el contexto tiene lugar para los retos y cambios constantes la educación también pasa por esta transformación, esto es un factor favorable para la población estudiantil puesto que permite que en la actualidad se establezcan diversas estrategias para la producción y enriquecimiento del conocimiento y a su vez la práctica del mismo.

Asimismo, esto se convierte en una variable fundamental para lograr consolidar un aprendizaje significativo, por lo tanto, se considera necesario llevar este aprendizaje a un terreno más práctico que genere análisis y síntesis.

No obstante, se considera relevante mencionar que en el área puntual de psicología organizacional las metodologías observadas y experimentadas en la cátedra, permiten evidenciar

y concluir que se presentan algunas falencias por así decirlo. Por ejemplo: considerando las actividades lúdicas como lo es la práctica de entrevistas laborales ejecutadas por los estudiantes, el desarrollo de misión, visión y objetivos de una organización y las múltiples exposiciones sobre metodologías de emprendimiento, superación y liderazgo, se puede decir que de alguna manera limita la apreciación que el estudiante puede llegar a considerar de los procesos realizados por los psicólogos en el área organizacional, puesto que se abordan conceptos básicos que imposibilitan de cierta manera la perspectiva del cuerpo estudiantil.

Frente a ello la tendencia actual en el ámbito organizacional, es imaginar que la actividad central a desarrollar son las entrevistas laborales, si bien es cierto que hace parte de las funciones no es la única, por esta creencia muchas veces no se tiene presente la importancia de la presencia y desarrollo de funciones de un psicólogo y a su vez de la trascendencia de una buena formación, preparación y actualización del manejo que da el mismo dentro de las compañías.

Haciendo una reflexión de lo que se expone anteriormente, es fundamental que los egresados y estudiantes tengan de manera factible herramientas conceptuales que permitan experimentar y abordar otras maneras necesarias de realizar psicología organizacional, por tal motivo se busca de manera general entregar a los interesados una guía puntual, clara y concisa sobre el paso a paso de la creación de un perfil de cargo, este proceso entrelaza y fortalece los conocimientos previos, adicional permite el análisis sobre otros procedimientos y el impacto de los mismos en las organizaciones.

7. Introducción

Este proyecto nace de necesidades presentadas durante el desarrollo de la práctica organizacional, los practicantes por lo general al iniciar su práctica llegan al área de selección de personal, en la cual el foco principal es el reclutamiento, selección y/o contratación de los diferentes candidatos solicitados por los clientes, para dar cumplimiento a las necesidades requeridas. Los practicantes deben tener conocimiento claro del perfil solicitado, del cargo y las especificaciones del mismo, información que está relacionada en el perfil del cargo.

Por este motivo se diseña una guía que permite el abordaje del tema manifestando así algunas definiciones de conceptos y/o términos propios del área organizacional tales como: cargo, competencias corporativas y específicas, entre otras. También se encuentra un sustento teórico de la importancia de los perfiles de cargo en las compañías; cuál es la información mínima que requiere un perfil de cargo y el paso a paso de como diseñar uno.

Es importante mencionar que para llegar a desarrollar las habilidades que requiere un profesional en el campo organizacional se debe dejar a un lado el campo existencial para transmutar a un campo más pragmático en el que se conozca y se centralicen los procesos que nos permitirán satisfacer necesidades y ser eficientes; esto significa hacer una mejor perfilación de cargo, optimizando los recursos de la compañía y haciendo que cada intervalo se de con mayor eficiencia.

Hoy por hoy la perfilación de cargos es uno de los procesos más importantes dentro de una compañía, un adecuado perfil puede convertirse en una herramienta para lograr trascender a las metas y objetivos organizacionales, es por lo mencionado anteriormente que es indispensable para

el profesional de psicología tener claridad del manejo, desarrollo y creación de los perfiles de cargo.

8. Justificación

El proyecto permitirá brindar apoyo teórico práctico al alumnado de la universidad cooperativa de Colombia y a los profesionales que lo requieran, puesto que esta guía facilita los procesos del área de selección de personal, pero también es parte importante de la organización documental y de estructura de la compañía, esta gestión se realiza en el área de recursos humanos lo cual impacta de manera directa a los psicólogos.

Por otro lado, aporta una perspectiva de la importancia y trascendencia del manejo que indiscutiblemente el profesional y/o estudiante debe tener en la creación de perfiles de cargo; contribuyendo a su vez al complemento de la formación académica profesional, teniendo trascendencia en la población estudiantil para el mejoramiento de su futura práctica y desarrollo profesional.

Finalmente la información expuesta en el transcurso del proyecto permite la consolidación de datos significativos y reutilizables, puesto que la creación de perfiles de cargo laborales es un ejercicio que estará vigente y continuamente presente en los procesos organizacionales, adicional se encuentra útil no solo para el sector educativo si no para el sector empresarial también puesto que es información sumamente útil y se encuentra expuesta de una manera práctica y concisa para el total entendimiento de cualquier tipo de lector interesado.

9. Marco teórico

“el psicólogo organizacional es un profesional especializado en el comportamiento de las personas en el ámbito de las organizaciones” Chiavenato (2005).

9.1 Psicología organizacional

De acuerdo con Gómez Vélez, M.A (2016) citando a Zepeda (1999) La psicología organizacional se define como la rama de la psicología que estudia los fenómenos psicológicos individuales dentro de las organizaciones, los procesos que se dan dentro de la misma y el impacto que tienen éstos en los colaboradores.

Por consiguiente, Rincón y compañía (2013) mencionan que en ese orden de ideas la labor del psicólogo organizacional se puede dar en diferentes ámbitos de la organización realizando procesos administrativos y un poco más operativos como lo son: la admisión de personas, aplicación de pruebas, mantenimiento de personas y monitoreo de las mismas; en cada proceso el psicólogo se encarga de realizar diferentes actividades.

Para la creación de los perfiles de cargo es necesario tener conocimiento de las conductas, funciones y/o tareas a desarrollar por parte del colaborador en un cargo específico, también es necesario tener conocimiento de las competencias que debe tener el colaborador y las condiciones del trabajo como: Salario, horarios, recursos físicos o de infraestructura, nivel educativo, experiencia y conocimientos específicos requeridos para el cargo (Vargas, 2001).

Por lo mencionado anteriormente se considera importante tener claridad del siguiente concepto:

9.2 Funciones

Según el ministerio de salud dirección de recursos humanos (2010) las funciones en el ámbito organizacional hacen referencia a las tareas asignadas a un cargo, las cuales deben ser llevadas a cabo por la persona que lo ocupa teniendo en cuenta aspectos como: calidad, seguridad y salud en el trabajo.

Las competencias por otro lado toman un papel de suma importancia en la descripción y el respectivo análisis de cargos ya que se vincula directamente con la productividad y competitividad de las organizaciones, puesto que se relaciona claramente con el recurso humano que es el motor o razón de ser de una compañía, esta herramienta es fundamental para llevar una administración y adecuados procesos con el personal (Vargas, 2001).

Aquí se presentan unas definiciones de cosas que se deben tener en cuenta para la creación del perfil:

- La autoimagen, que hace referencia a la identidad y al valor que una persona tiene de sí misma.
- Los rasgos físicos, ya que algunos cargos requieren unos rasgos físicos específicos ejemplo: impulsadoras de productos, modelos, operarios de producción altos, etc.
- La habilidad, es la destreza que tiene una persona para ejecutar una acción.
- El conocimiento, es la información que tiene un aspirante para el cargo.
- El rol social, es la imagen que proyecta el individuo al público.

Los perfiles de cargo son una herramienta clave para reclutar al personal más capacitado, que sea capaz de enfrentar los diferentes retos que impone la nueva tecnología y los diversos

cambios continuos que se presentan a nivel global, un perfil de cargo se puede entender brevemente como un conjunto de competencias deseables y fundamentales para un cargo las cuales van a determinar en gran medida la eficiencia en el rendimiento y resultados producidos por el individuo, por lo general se establecen entre 4 a 6 competencias clave para cada perfil. Es importante tener en cuenta lo mencionado a continuación para establecer cada una de las competencias (Alcalá, M. & Gómez, A. & Santana, D. & Netty, M. 2013).

9.3 Competencias específicas del cargo

Según López M (2016) Son aquellas características que dependen del área y cargo que ocupa el colaborador, estas facilitaran el cumplimiento de los objetivos a alcanzar teniendo en cuenta las responsabilidades y funciones que realiza.

9.4 Competencias corporativas

De acuerdo con la definición dada por López M (2016) las competencias corporativas o genéricas son aquellas características que deben estar presentes en todos los miembros de la organización, independientemente del cargo y el nivel de jerarquía que esté desempeñando puesto que son fundamentales para lograr los objetivos de la empresa.

Por otra parte, es importante mencionar el siguiente concepto puesto que aborda de manera general los componentes de un perfil de cargo:

9.5 Perfil profesional

Según Pérez, citando a Díaz-Barriga (2011) El perfil profesional está constituido por conocimientos, habilidades y aptitudes, que identifican la formación de una persona, para asumir responsabilidades propias de las funciones y/o tareas de una determinada profesión o cargo.

Por lo tanto, uno de los requisitos para el perfil es solicitar información acerca de estudios, experiencia y competencias que son necesarias a la hora de la elección. Los requisitos complementarios según el puesto y la organización contemplarían: el conocimiento, el manejo de otro idioma, la disponibilidad de viajar, horarios y permisos (Yovane, 2011).

La descripción de cargos se considera sumamente importante puesto que da la base para los límites del cargo, establece obligaciones, ocupaciones y atribuciones propias que debe atacar el aspirante al cargo, adicional por medio de este se analiza las cualidades y destrezas necesarias para desarrollar el cargo lo que da la pauta para la orientación profesional, el salario entre otros factores, por otro lado sirve como guía para los trabajadores inexpertos que desean o aspiran a cambiar de cargo, permite el diseño de pruebas con el objetivo de medir conocimientos puntuales y habilidades de los colaboradores con el fin de realizar búsquedas ocupacionales (Vargas, 2001).

Es posible que mediante los perfiles de cargos basados en competencias se asegure de alguna manera que los nuevos colaboradores tengan los conocimientos necesarios para el cargo, adicional que cuenten con las competencias que requiere el mismo, con ello nos referimos a las habilidades, destrezas, valores y actitudes que le permitan abordar las situaciones cotidianas de manera exitosa (Sandoval, F., & Montaña, N., & Miguel, V., & Ramos, E. 2012).

Los objetivos corporativos juegan un papel fundamental y crucial en los procesos de diseño de cargo puesto que también influyen en el establecimiento de características en los perfiles de

cargo, es un lenguaje empresarial el que se ve impuesto aquí que va a manifestarse en el comportamiento organizacional, mientras todos los que componen la compañía estén direccionados hacia el mismo objetivo y mantengan esta comunicación y orden esto se verá reflejado en los resultados propiciados por los colaboradores nuevos y antiguos de la empresa, haciendo más eficiente todos los procesos (Alcalá, M. & Gómez, A. & Santana, D. & Netty, M. 2013).

La descripción de cargos es una fuente de información indispensable para la planeación del recurso humano, se utiliza de manera precisa como guía directa para los parámetros de selección de personal, establece la carga laboral, los incentivos y el factor económico. Este proceso incluye en el establecimiento de las funciones que conforma un cargo específico, a su vez da identidad a cada uno de los diferentes cargos que se encuentran dentro de la compañía, puesto que cada uno se diferencia en los factores de: ¿Qué realiza?, ¿En qué momento?, ¿Cómo lleva a cabo la realización de sus funciones? (Vargas, 2001).

Aunque es innegable la importancia de la descripción y análisis de cargo, cabe mencionar que se debe relacionar en algunas oportunidades esto con los supervisores y jefes de área del personal en mención, puesto que este superior debe tener conocimiento claro de las funciones que corresponden al cargo y así tener criterio y autonomía al momento de intervenir en una situación problema (Vargas, 2001).

El responsable del diseño, descripción y análisis de cargos, debe determinar en su totalidad los requisitos, responsabilidades y condiciones pertinentes de cada uno de los cargos asegurándose de que el nuevo personal y el ya establecido dentro de la compañía lleguen a cumplir de manera adecuada con sus obligaciones, cabe mencionar que existen diferentes maneras de organizar y dar

lugar a las tareas y deberes estipulados para cada cargo, por ello se mencionaran las principales categorías de análisis:

- Procedimientos, problemas y solicitudes generales a atender.
- Responsabilidad ejercida dentro del cargo, manejo de información confidencial (inherente a cada cargo).
- Normas y reglas para el desempeño y la respectiva carga laboral manejada.
- Relaciones dentro y fuera de la compañía (inherente a cada cargo).
- Respectivo supervisor y/o subordinados (organigrama).
- Periodo de tiempo que se le calificara, evaluara y proceso de adiestramiento.
- Condiciones laborales, peligros y/o vulnerabilidad ante factores.
- Promoción o acceso de oportunidades de carrera (Vargas, 2001).

Adicional a ello se debe tener presente la estructura de los aspectos requisito, como lo son el área intelectual, física, experiencia desarrollando determinado cargo, entre otras, son utilizados como factores que permiten analizar de manera objetiva cada cargo.

10. Objetivos

10.1 Objetivo general:

- Diseñar una guía para la creación de perfiles de cargos laborales útil para cualquier empresa.

10.2 Objetivos específicos:

- Establecer el paso a paso de la guía para creación de cargos.
- Identificar ítems relevantes de la guía para la creación de cargos.
- Definir conceptos propios de perfiles de cargos dentro de la guía.

11. Metodología

En este proyecto se crea una guía que incluye un paso a paso de cómo desarrollar o crear un perfil de cargo, el cual está diseñado de una forma corta, fácil de comprender y desarrollar.

Al inicio de la guía se le brinda al lector información importante que debe tener en cuenta antes de diseñar un perfil de cargo, tal como: la identificación del organigrama de la empresa y el lugar en el cual irá el cargo a diseñar, la recopilación de información referente a las funciones que desempeñará la persona que ocupe el cargo, las competencias, conocimientos teóricos y prácticos que requiere el cargo etc. Posterior a eso se presenta el formato mencionado anteriormente, fraccionado en varias partes y en cada una de ellas una breve explicación y/o definición que hace referencia a cada concepto la cual le indica al usuario de esta guía que deberá escribir en cada punto (**Anexo 1**).

12. Anexos

12.1. MATRIZ DE PROCEDIMIENTO	
Objetivo	Diseñar un perfil de cargo.
Paso 1	Identificar el organigrama de la empresa
paso 2	Identificar el lugar dentro del organigrama, en el que ira el cargo a diseñar
paso 3	recopilar información importante para el cargo * funciones a desempeñar *competencias requeridas *conocimientos teóricos y prácticos *descripción de las características sociodemográficos
paso 4	Tomar la guía presentada en el anexo 1 , como bosquejo para diligenciar la información recolectada

paso 5	Validar con el jefe inmediato del cargo, que la información diligenciada sea correcta
--------	---

12.2. GUÍA PARA LA CREACIÓN DE UN PERFIL DE CARGO POR COMPETENCIAS

Esta es la plantilla utilizada para el desarrollo de la guía, en la cual se encontrará un paso a paso de cómo realizar un perfil de cargo.

1. Debe identificar el organigrama de la empresa, en que área estará ubicado el cargo.
2. Recopilar la información con el jefe directo y/o personal del área que lo pueda orientar referente a las funciones que desarrollará la persona en el cargo.
3. Identificar cuáles serán las competencias, conocimientos teóricos y prácticos que se requieren para desempeñar el cargo.
4. Reunir la información recopilada en un solo documento, que debe ser estándar para todos los cargos de la empresa. Debe ser de fácil entendimiento y claro ya que esta información puede ser usada en varias áreas de la empresa (legal en el tema de la contratación, en el área de selección y para el colaborador mismo).

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Cargo: Ocupación que desempeña el aspirante y futuro colaborador de la compañía.

Organigrama: División en el que se encuentra ubicado el cargo a desempeñar. Ejemplo: recursos humanos, producción, dirección etc.

Cargo del jefe Inmediato: Persona encargada de supervisar y coordinar los diferentes procesos manejados por el ocupante del cargo.

II. MISIÓN

Se refiere a la razón de ser del cargo la importancia y finalidad que tiene el mismo describiendo de manera puntual que hace , el efecto de sus acciones dentro de la organización y los procesos a desempeñar.

IV. FUNCIONES

Conjunto de actividades diferentes, sin embargo, son similares puesto que tienen un objetivo en común, realizar esta serie de actividades traerá un beneficio específico dentro de la compañía.

V. PERFIL DEL CARGO

Aquí irá toda la información a grandes rasgos (documentos, formación académica, experiencia laboral, conocimientos específicos).

VI. EDUCACIÓN

Requisitos académicos deseables que la compañía exige a su futuro trabajador, los cuales permiten su óptimo desempeño dentro de la misma.

FORMACIÓN BÁSICA FORMACIÓN	COMPLEMENTARIA
<p>Formación académica comprendida desde Cursos, la profesional (primaria, y doctorados. bachillerato, técnico o tecnológico)</p>	<p>seminarios, diplomados, maestría primaria hasta</p>
<p>VI. CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS</p>	

Aquí se especifica que requiere saber el candidato de manera puntual o concreta para desempeñar el cargo, ejemplo: manejo de herramientas ofimáticas, bases de datos, programas contables específicos, entre otros.

VII. COMPETENCIAS

Aquí se ubicarán las características personales que son fundamentales para un desempeño laboral adecuado integra: factores de conocimiento, actitudes y habilidades.

VIII. COMPETENCIAS CORPORATIVAS

Son aquellas características que deben estar presentes en todos los miembros de la organización, independientemente del cargo y el nivel de jerarquía que esté desempeñando y son fundamentales para lograr los objetivos de la empresa.

IX. COMPETENCIAS CLAVES DEL CARGO

Es una unión de habilidades prácticas, conocimientos esenciales,
y un conjunto de factores como lo son los valores aquí irá: la motivación, actitud y
conductas que permiten un resultado eficaz y aceptable dentro de la cultura organizacional.

X. CONDICIONES DEL TRABAJO

Detalles de la actividad física que implica el puesto
(de pies, sentado, subiendo, bajando y caminando),
horario (tiempo completo, medio tiempo, fines de semana),
lugar del trabajo (oficina, planta, externo).

XI. CONDICIONES ESPECIALES

Presentación personal, dotación.

1 Conclusiones

Se requiere una gestión en el departamento de recursos humanos que sea acorde a las diferentes necesidades del entorno corporativo, por lo tanto, se revisó de manera concreta y general los aspectos relevantes del diseño y fundamento de perfil de cargo como referente del desarrollo y comprensión de una de las funciones que desempeña el profesional en psicología que se orienta directamente en el campo organizacional.

Por lo tanto, lo expuesto en este trabajo aporta pautas para el desarrollo de los perfiles de cargo contribuyendo al proceso realizado para la selección de personal de manera óptima, es necesario tener estos conocimientos claros puesto que es una de las herramientas vitales para el desarrollo del ejercicio profesional.

Los perfiles de cargo juegan un papel importante dentro de las organizaciones, brindan identidad al ocupante del cargo adicional a la compañía misma, proporciona claridad y organización a los procesos dados en las compañías, siendo entonces la creación de los mismos una responsabilidad que compromete directamente a los profesionales de psicología.

14. Recomendaciones

Es necesario dar a conocer este documento a los estudiantes de psicología, esto podría ser mediante la cátedra de psicología organizacional para apoyo del proceso de aprendizaje, adicional se puede elaborar una capacitación corta con la intención de hacer empalme del tema y afianzar los conocimientos de los estudiantes que aspiran a presentar su práctica organizacional.

Es pertinente aclarar que este documento es una guía práctica para la creación de perfiles de cargo, lo que indica que adicional de la información que está expuesta en el proyecto es conveniente que la persona o entidad que quiera hacer uso de esta guía se encuentre en constante actualización del tema y tenga presente que como se ha mencionado en varias oportunidades, el contexto evoluciona y genera cambios constantes, por lo tanto se debe tomar este factor y no limitarse con la información brindada.

15. Limitaciones

La finalidad de este proyecto es contribuir a la creación de perfiles de cargo que favorezcan a los procedimientos manejados en las organizaciones y permitan un adecuado conducto regular sobre los mismos.

Por lo tanto, las presentes limitaciones del proyecto son la escases de estudios sobre la realización de perfiles de cargo, posiblemente esto surge debido a la poca profundización del tema en el área de desarrollo.

Sin embargo, hay que tener presente que este documento tiene como objetivo principal ser un apoyo que brinda sencillez en su comprensión, lo que resulta favorable para los posibles usuarios de esta guía.

16. Futuras direcciones

En relación con el presente trabajo es pertinente que se generen más estudios con respecto a los perfiles de cargo y su impacto dentro de la dinámica organizacional, puesto que contribuiría a los factores de desempeño favorable o exitoso por parte de los psicólogos que se desenvuelven en esta área.

Adicional, a raíz de lo desarrollado en este documento podrían generarse nuevos temas de interés que estén directamente relacionados con el ejercicio realizado en el área de recursos humanos.

17. Referencias bibliográficas

1. Chiavenato, I. (2005). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hil
2. Gómez Vélez, M.A. (enero - junio 2016). *sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia*. *Revista Colombia de ciencias sociales*, 7 (1), 131-153
3. María López Quejido. (2016). *PROYECTO DE CONSULTORÍA DE RECURSOS HUMANOS Gestión de Recursos Humanos basada en Competencias*. 01/10/2018, de *repositorio.comillas.edu*. Recuperado de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/24009/TFM000745.pdf?sequence=1>
4. Maribel Pérez Pérez. (2018). *elaboración del perfil profesional*. 01/10/2018, de *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. Recuperado de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/LITE/LECT70.pdf
5. *MINISTERIO DE SALUD DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. (2010). *Manual de Procedimientos de Clasificación de Puestos*. 01/10/2018, de *Pan American Health*. Recuperado de www.paho.org/nic/index.php?option=com_docman&view=download&alias=602indicador-20-manual-2-procedimientos-clasificacion-hss&category_slug=documentosproyecto-holanda&Itemid=235
6. Sandoval, F., & Montaña, N., & Miguel, V., & Ramos, E. (2012). *Gestión de perfiles de cargos laborales basados en competencias*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17 (60), 660675.

7. *Vargas Jorge, (2001, enero 20). La descripción y el análisis de cargos. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/descripcion-analisis-de-cargos/>.*

8. *Yovane, C. (2011). Descripción de cargo o puesto de trabajo. Recuperado de http://www.cristianfreire.com/cya/tp2011/descripcion_perfil_de_cargo.pdf.*