

REQUISITOS: PERFIL Y DESCRIPCIÓN DEL CARGO PERFIL DEL EQUIPO

Conocer los requisitos del perfil, descripción del cargo y perfil del equipo.



Introducción

01

¿Qué es un requisito? ¿Cuáles son sus características?

02

El ciudadano corporativo: el perfil del colaborador ideal

03

Descripción de cargo vs. perfil del cargo

04

Perfil del equipo



Cierre



Referencias



Según el Diccionario de la Real Academia Española, la palabra **requisito** proviene del latín *requīsitus* y significa “circunstancia o condición necesaria para algo”. Y ese algo, en el caso de un cargo, debe responder a las expectativas de la organización en donde los resultados, producto desempeño, son parte de una cadena en esa gran red humana que da vida al propósito que la mueve.



Esos resultados se esperan de una determinada forma, aspirándose en el óptimo desempeño de su ocupante, siendo necesario ejecutar tareas previamente determinadas por la organización en forma, frecuencia y calidad, por lo que se requiere que quien las ejecuta cumpla con condiciones específicas para hacerlo con éxito.

El conocimiento de ese marco de referencia servirá de guía en la **captación de talentos**, a fin de identificar al ocupante que mejor las cumpla, transformándose en criterios de evaluación y determinando cómo los posibles candidatos satisfacen o se adecuan a esas condiciones definidas, orientando la decisión de la selección.

Por lo que dilucidar con claridad este marco de referencia es el pivote para cumplir con la tarea de manera exitosa. Pese a lucir sencilla, en la práctica suele ser subestimada, por lo que en algunas situaciones complica el proceso, genera re-trabajo y produce insatisfacción.



¿Qué es un requisito?

Un requisito es una condición o cualidad necesaria que debe cumplir una persona, objeto o proceso para satisfacer un objetivo o cumplir con una determinada función. En el contexto de la atracción y captación del talento, los requisitos son los **criterios o condiciones** que una organización establece para seleccionar a los candidatos más adecuados para una vacante específica.

Características

- Necesidad:** un requisito surge de la necesidad de la organización de contar con ciertas habilidades, conocimientos o experiencias en los candidatos para desempeñar eficazmente un puesto de trabajo.
- Especificidad:** los requisitos deben ser claros y específicos, describiendo de manera precisa las habilidades, conocimientos, experiencia u otras cualidades que se requieren en los candidatos.
- Relevancia:** los requisitos deben ser relevantes para el puesto de trabajo en cuestión, es decir, deben estar directamente relacionados con las responsabilidades y tareas que el candidato desempeñará en el puesto.
- Medibilidad:** los requisitos deben poder ser evaluados o medidos de alguna manera para determinar si un candidato los cumple o no. Esto puede implicar la realización de pruebas, entrevistas o la revisión de certificaciones o títulos académicos.
- Flexibilidad:** los requisitos pueden variar dependiendo de las necesidades y características específicas de cada organización y puesto de trabajo. Es importante que los requisitos sean lo suficientemente flexibles para permitir la adaptación a diferentes contextos y situaciones.



El concepto de ciudadanía corporativa (CC) se enfoca en el **porqué y el cómo las personas que trabajan en una organización contribuyen positivamente**, más allá de lo que formalmente se espera de ellas.

Esto permite identificar los comportamientos que necesitan ser promovidos en sus colaboradores para que la cultura que se desea se instale, desarrolle y fortalezca, tanto a nivel personal como en grupos específicos de interés para la organización, como los líderes.



Parte de este proceso es definir la identidad cultural, razón de ser, misión y visión, así como también un modelo de organización que clasifique y remunere los cargos, y un modelo de competencias, que declare los comportamientos y niveles requeridos para toda la organización, según el grupo de cargos.

Al tener este nivel de **control y especificidad** con respecto a los roles y competencias, no solo se logra un engranaje óptimo, que permita cumplir con el propósito de la organización, sino que se define un “meta perfil”, una herramienta útil para los procesos de captación y selección, sobre todo al momento de vincular el perfil del colaborador ideal, de manera que funcione como criterio de evaluación y toma de decisiones.



A continuación, destacaremos las diferencias existentes entre la descripción de cargo y el perfil del cargo:

- ✓ **Descripción de cargo:** es un documento que detalla las responsabilidades, tareas, habilidades y requisitos necesarios para desempeñar un puesto de trabajo específico dentro de una organización. Es una herramienta fundamental en el proceso de captación y selección de personal, ya que proporciona información clara y precisa sobre las funciones y expectativas del puesto.
- ✓ **Perfil del cargo:** conjunto de atributos relevantes que diferencian a un colaborador ideal de una organización y su capacidad para desempeñar de manera óptima una posición determinada.

Ambas se complementan. La descripción **habla del para qué existe el cargo**, sus responsabilidades, los resultados por los que debe rendir cuentas, de quién depende y por quién responde, qué nivel tiene dentro de la cadena de mando, su nivel de autonomía, etc. Mientras que el perfil, considerando lo anterior, **habla de las condiciones**, es decir, los requisitos que requiere cumplir el ocupante ideal del cargo para asegurar el desempeño óptimo de sus funciones y, por ende, el de los resultados.

En ambos se declaran de manera explícita las expectativas que tiene la organización en relación al cargo y a su ocupante, por lo que no cambian a voluntad de particulares sino con el acuerdo de los responsables de la función y RR. HH.

Lo anterior busca establecer elementos objetivos que posteriormente se traduzcan en criterio para la evaluación y toma de decisiones, sumando a los requisitos que el perfil del colaborador ideal establece.





El perfil del equipo se encuentra enmarcado en el **desarrollo de equipos de alto desempeño**, por lo que, en este caso, cuando nos referimos al perfil del equipo, resonamos con la visión de Ken Blanchard, según quien un equipo de alto nivel se distingue porque:

- Es un grupo interactivo, formado por personas con grandes aptitudes que usa las ideas y la motivación de todos los miembros del equipo.
- Comparte la información para crear altos niveles de confianza y responsabilidad.
- Clarifica los límites para crear la libertad y la responsabilidad de cumplir tareas de una forma eficaz.
- Usa de una forma eficiente el tiempo y los talentos de los miembros del equipo y de su director.
- Utiliza la autogestión de sus aptitudes para tomar decisiones de equipo y generar buenos resultados para el equipo, sus miembros y la organización.
- Entiende además que el liderazgo es compartido y que las diferencias pueden ser usadas a favor del equipo.





Adicionalmente, un acuerdo entre los estudiosos del tema es que ser un equipo de alto desempeño es un proceso donde existen etapas evolutivas claramente diferenciadas y, con frecuencia, los equipos pueden estancarse en alguna de ellas o tener un lento avance por la falta de atención de los temas relevantes y críticos en cada tema.

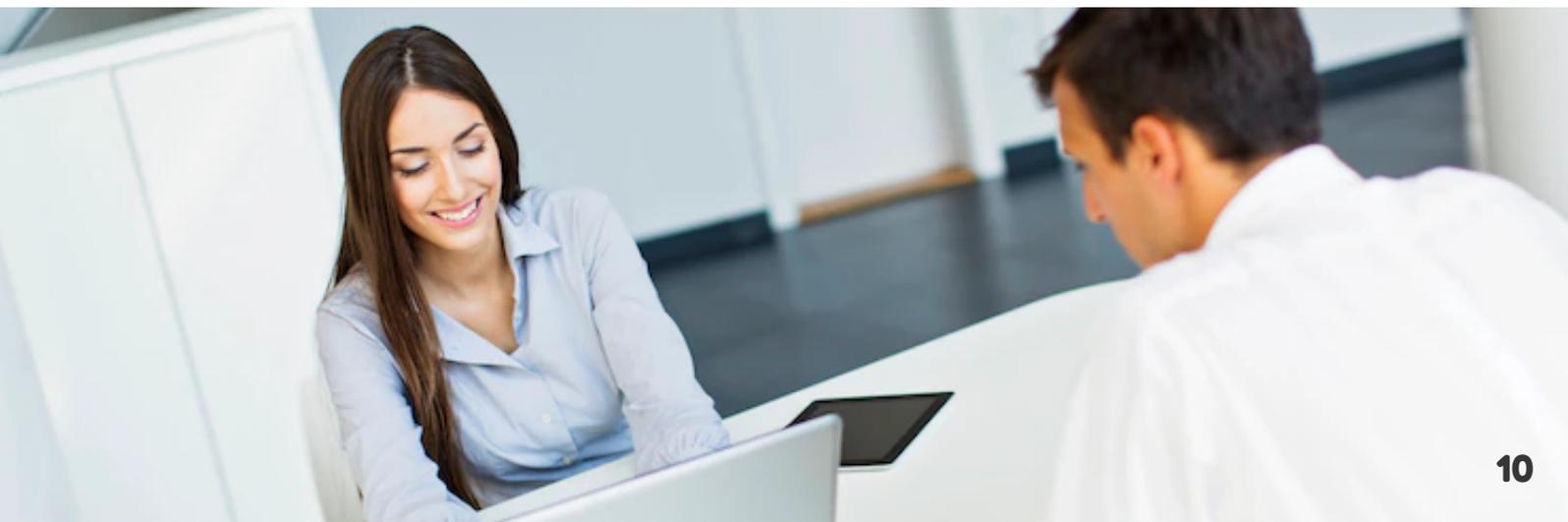
Por lo que la salida e incorporación de un nuevo miembro es un momento clave que puede favorecer o no, dependiendo de quién sea seleccionado y, si bien los requisitos de cargo siguen siendo los determinantes, nuestro planteamiento es que el contexto donde deben ser ejecutadas es, sin duda, el equipo de trabajo donde se inserta.

Por lo que al referirnos al perfil de equipo hablamos de **quienes son sus miembros**, tanto en lo individual como colectivo, además de las circunstancias que viven en ese momento y qué puede hacer más fácil o no la adaptación del nuevo talento a la organización, sumando el impacto que dicha selección podría tener en el proceso de desarrollo de un equipo de alto desempeño.



Un contexto, una intención, una pieza del gran rompecabezas organizacional: buscar al **ocupante ideal para una posición**, que representa un nodo en la gran red de personas que dan vida a la organización. Cada posición representa una pieza clave en el engranaje de ese mecanismo, que trabaja en conjunto día a día para lograr resultados óptimos. Por lo que es importante mantener siempre presente que:

- El cubrir un cargo vacante es un trabajo intencionado, no es azaroso ni espontáneo.
- Cuando buscamos a un talento promovemos la ciudadanía corporativa. Se construye o destruye cultura.
- No se llena un "vacío" ni se "reemplaza" a alguien. Se fortalecen vínculos. Se alinean propósitos del personal, del equipo y de la empresa.
- La descripción y el perfil son los marcos de referencia para asegurar que el propósito de la organización se logre, por lo que no cambian a juicio del supervisor; es un acuerdo organizacional.
- El nuevo ocupante de una posición puede ser un catalizador para el desarrollo de un equipo o no.
- Los equipos de alto desempeño valoran la diferencia y la usan a favor del equipo: más avanzan a la velocidad "del más lento".



IA abieta (2023). *You*. <https://you.com/>

Martínez Hernández, S. (s.f.). *Todos a una. Tres pasos clave para crear un equipo de alto nivel (Reseña del libro de Ken Blanchard, Alan Randolph y Peter Grazier)*. Knowsquare. <http://www.knowsquare.es/o2/item/todos-a-una-tres-pasos-clave-para-crear-un-equipo-de-alto-nivel-resena-del-libro-de-ken-blanchard-alan-randolph-y-peter-grazier>

McNeil, C. (03 de diciembre de 2022). *Todo lo que necesitas saber sobre la gestión de requisitos*. Asana. <https://asana.com/es/resources/requirements-management>

Real Academia Española. (s.f.). Requisito. *En Diccionario de la lengua española*. <https://www.rae.es/dpd/requisito#:~:text='Condici%C3%B3n%20necesaria%20para%20algo'%20>.

Toran, J. M. (28 de septiembre de 2017). *Ciudadanía corporativa. ¿Qué es y para qué sirve?* Clarity. <http://claritygroup.es/ciudadania-corporativa-somos-buenos-ciudadanos-nuestra-organizacion/>



Has culminado la revisión del tema

