

CAPÍTULO V

Influencia de la cultura organizacional en la estructura ocupacional de las instituciones

Ps. Fabiola Coello Arrata. Mgs.
Docente de Facultad de Comunicación
Universidad ECOTEC

Introducción

Conocer la diferencia entre el mercado laboral, la clasificación ocupacional (ocupación, empleo y puesto de trabajo), los cargos y la injerencia de una formación profesional que permita al profesional insertarse en el trabajo indicado y pertinente a sus destrezas, habilidades y competencias, se convierte en un elemento de importancia para considerar que el ambiente donde éste se vaya a desenvolver le permita identificarse con su puesto de trabajo y con la organización, a tal punto, que permita su crecimiento.

El tener una formación profesional de acuerdo a su nivel, acompañada de una adecuada introducción en los ambientes laborales, constituyen procedimientos necesarios para lograr esa identificación laboral que se requiere para alcanzar óptimos resultados en el desempeño. De la misma manera, es significativo, considerar el tipo de estructura organizativa que tiene la institución, de modo que en su accionar permita combinar adecuadamente los conocimientos, destrezas y habilidades de los trabajadores, en correspondencia con sus funciones, lo cual permita una integración de todos los elementos en la gestión humana al interior de las organizaciones.

Las organizaciones se ordenan de acuerdo al ideario de institución que se espera establecer; por tanto, va construyendo todo un engranaje de espacios, tareas, perfiles profesionales que se espera se acoplen a los puestos que se crean en el ámbito laboral en el cual se desempeña el trabajador. Si la organización no sigue

esta línea conductora y no se estructura de acuerdo a la visión organizativa, podría desconectarse del flujo de su accionar ideal.

Por tanto, es de vital importancia que, en este proceso, se integre la cultura como la impronta que permitirá caracterizar la estructura ocupacional, en correspondencia con los cargos y los perfiles profesionales. Para ello, es importante determinar la importancia que tiene la cultura organizacional en la estructura ocupacional, lo cual a su vez se debe visibilizar en la estructura orgánica adoptada por cada organización de acuerdo a su identidad y necesidades que le son propias.

Mercado Laboral

El mercado laboral es el espacio en el cual se desarrollan las actividades laborales al interior de las diferentes organizaciones, y a su vez, es la que demanda la formación de profesionales, cuyo perfil se alinee a la descripción de sus puestos de trabajo. Sin embargo, es importante determinar la base sobre la cual se sustenta esta clasificación, ya que la misma debe estar enmarcada en las tendencias nacionales e internacionales.

La Organización Internacional del trabajo (OIT), ha planteado la necesidad de generar condiciones de trabajo decente-digno y productivo- con la finalidad de intentar la erradicación de la pobreza y lograr el desarrollo sostenible. Sin embargo, en el caso de los jóvenes de países en vías de desarrollo, en comparación con los adultos, podrían tener más posibilidades de estar desempleados. Otro de los problemas es el subempleo; las malas condiciones en el puesto de trabajo y la definición inadecuada o insuficiente de las funciones en los diferentes puestos de trabajo.

Cuando se refiere al campo laboral, siendo este parte del mercado como un todo, es el sitio de trabajo u ocupación de una persona en el cual, desarrolla sus actividades cotidianas. Además, es el sitio en el cual el individuo, tiene su retribución

económica que le permite cubrir sus necesidades. El campo laboral está constituido por todas las posibilidades de trabajo que brinda el mercado a determinada profesión, sea este público o privado. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)). Esta clasificación Internacional es una adaptación que realiza la Comunidad Europea desde 1988 y que tuvo sus revisiones en 1993 y 1994, la misma, permite una comparación internacional de datos estadísticos relativos a la ocupación. (Organización Internacional del Trabajo, 2007)

El Sistema de Clasificación Internacional de Ocupaciones (CIUO–88), es parte de un sistema de codificación de las ocupaciones que contiene códigos alfanuméricos de 5 dígitos, que representa la posición que ocupa. Se basa en la cualificación (skill) que determina el nivel más complejo de agregación y la *cualificación profesional* que se define como la "capacidad de desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado". (Observatorio del Servicio Nacional de Aprendizaje de Colombia-SENA, 2013)

A continuación, se menciona la clasificación general por dígitos:

- a) El primer dígito (Gran Grupo) identifica la Cualificación Profesional:
- b) El segundo dígito (Subgrupo Principal) diferencia Especializaciones de la Cualificación
- c) El tercer dígito (Subgrupo) distingue Sectores de Actividad Económica o Profesional
- d) El cuarto dígito (Grupo Primario) recoge las ocupaciones
- e) El quinto dígito designa el empleo específico

En este mismo escenario, el Observatorio Laboral de Ecuador, define a la formación profesional como una acción destinada a descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria, y en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual y colectivamente, en cuanto a las condiciones de trabajo y al medio social,

debe satisfacer las necesidades de formación de los jóvenes y de los adultos en todos los sectores de la economía y ramas de la actividad económica y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad. (Vinuesa Alarcón, 2007). Este enfoque está bien planteado, pero lamentablemente no se cumple al ciento por ciento en la práctica, como se podrá observar más adelante.

Así también, define el término ocupación, como un conjunto de puestos de trabajo relacionados entre sí, cuyas tareas principales son análogas y exigen aptitudes, habilidades y conocimientos similares. Un campo ocupacional es una derivación de un trabajo específico y la profesión a la que se dedica la persona. Es un conjunto de ocupaciones que genera productos y servicios del mismo tipo en el sistema de producción, desarrollando procesos y operando tecnologías específicas. Tiene el mismo nivel de cualificación del área ocupacional.

Clasificación ocupacional: Ocupación, Empleo, Puesto de Trabajo.

Tal como lo define el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, el empleo es el "conjunto de tareas que constituye un puesto de trabajo o que se supone serán cumplidas por una misma persona", mientras que la ocupación, es "el conjunto de empleos cuyas tareas presentan una gran similitud y corresponde al grupo primario" siendo el primer peldaño del grupo de actividades laborales. (2012)

La ocupación es básica para determinar la cualificación profesional, tal como lo plantea el OIT:

La Unidad básica de análisis y ordenación de la actividad laboral, entendida como un agregado de competencias con valor y significado en el empleo, con un sustrato de profesionalidad socialmente reconocido y referente efectivo en la dinámica del encuentro cotidiano entre la oferta y la demanda de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2007)

El empleo es el desempeño que tiene un empleado en su puesto de trabajo, para lo cual, su comprensión debe contener las siguientes características:

- Especificar las tareas y objetivo en la ejecución de la actividad laboral
- Expresar las funciones y responsabilidades
- Exponer las condiciones ambientales, autoridad, relaciones formales, retribuciones,) (Organización Internacional del Trabajo, 2007)

Sin embargo, es importante tener presente que para que las organizaciones hagan una adecuada inducción a sus nuevos colaboradores, deberán tener una cultura organizacional claramente definida y que, a su vez, esté vinculada directamente a la estructura ocupacional y los perfiles profesionales que formarán parte de ella.

Cuando se habla de la clasificación profesional, se estará refiriendo a los perfiles profesionales, mientras que la clasificación ocupacional se referirá a los puestos de trabajo, por lo tanto, esto dos están íntimamente relacionados entre sí. Los Sistemas de Clasificación Profesional se consideran como un criterio que mide el status socio profesional y determina las prestaciones económicas (retribuciones) y sociológica básicas (el reconocimiento y prestigio de la ocupación) de un trabajador. Estos sistemas establecen jerarquías y niveles de la ocupación, establecidas por la categoría de trabajador (cualificación), el puesto de trabajo y la competencia que tenga. (Dirección de Recursos humanos y Organización, 2012)

Los Niveles de Cualificación se relacionan con la Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE) -en inglés: ISCED (International Standard Classification Educational). (UNESCO, 2013). Estos niveles de cualificación definidos por la OIT son 4:

- Enseñanza Primaria (6 a 12 años). (Nivel 1 CINE).
- Enseñanza Secundaria: hasta los 15 años (1er ciclo) o los 18 (2º ciclo). (Niveles 2 y 3 CINE).
- Formación no universitaria entre los 17 y los 22 años. (Nivel 5 CINE).

- Formación universitaria. (Niveles 6 y 7 CINE.). Deliberadamente se deja sin contenido la categoría 4 de la CINE.

La jerarquía profesional cada vez más se relaciona con los criterios educativos, por lo tanto, es importante el establecimiento de los Sistemas de Clasificación Ocupacional que permitan determinar la capacidad del trabajador para desempeñar responsabilidades o conseguir resultados en funciones determinadas. (Dirección de Recursos humanos y Organización, 2012)

El sistema de clasificación por categorías profesionales son los términos claves de este Sistema de Clasificación:

Categoría Profesional:

Calificación que la empresa reconoce al trabajador, es decir indica el oficio y la especialización del trabajador y el grado de conocimiento y práctica que éste tiene"; y por lo cual se le asigna el salario y los beneficios. Reconocimiento social en el marco de las relaciones laborales de la empresa y/o sector de las capacidades y habilidades de un trabajador para realizar una actividad laboral determinada. (Confederación sindical de comisiones Obreras)

Nivel Profesional:

Clasificación jerárquica de las categorías que componen los grupos profesionales según las funciones en que suelen estar organizadas las empresas y que establece una correspondencia con los niveles genéricos en que se estructura el sistema educativo. (Confederación sindical de comisiones Obreras)

El sistema de clasificación por puestos de trabajo

El puesto de trabajo es la unidad básica de la estructura organizativa de la empresa. Define las actividades y responsabilidades concretas que se desarrollan en la

jornada laboral de un trabajador en un contexto físico y social específico. Se establece en la organización funcional de la empresa lo que produce una variación en su salario al movilizarse de un puesto a otro.

El sistema de Clasificación Funcional distingue tres Grandes Grupos Profesionales según su capacidad de decisión:

- a) Directivos y técnicos: profesionales que toman decisiones, tanto en el empleo de recursos (directivos), o sobre los procedimientos (Técnicos).
- b) Mandos y especialistas: son los profesionales que ejecutan los programas de trabajo y decisiones emanadas del Nivel I con conocimientos específicos sobre cómo actuar en situaciones normales de trabajo.
- c) Personal no cualificado: profesionales cuya labor se limita a seguir las instrucciones específicas que reciben de los niveles I y II; sin autonomía de criterio para orientar la propia actuación.

Ahora, en lo que se refiere a la clasificación y descripción de los diferentes puestos de trabajo al interior de las organizaciones, no solo se debe hacer la investigación externa de lo establecido en los estándares internacionales y el mercado laboral, sino también, la investigación y adaptación a las características propias de cada organización. En este contexto,

La cultura posee características primarias, que concentran la esencia misma como la identidad de sus miembros, los cuales se identifican con la organización como un todo, no con su trabajo específico o campo de conocimiento, sino, con énfasis en el grupo, garantizando que las actividades laborales se organizan en torno a los grupos, no a las personas, teniéndose en cuenta que las decisiones de la administración repercuten en los resultados de sus miembros y la integración de unidades, permitiendo que las mismas funciones se den en forma coordinada e independiente. (Domínguez, Rodríguez, & Navarro, 2009, pág. 3)

Es decir, los cargos se establecen de acuerdo a la clasificación, pero la dinámica de los mismos y la red de las interrelaciones entre estos, están caracterizados por la cultura. Si bien la cultura será el conjunto de características que definen la

personalidad de la organización, esta se imprime y se integra a las características propias de cada individuo que forma parte de la organización.

El sistema de clasificación por competencias

El sistema de clasificación por competencias forma parte de la gestión estratégica de las empresas, ya que se fundamenta en los procesos productivos, donde se ponen de manifiesto la cualificación profesional, las destrezas interpersonales y organizativas para la consecución de resultados.

Las competencias son unidades elementales de capacitación para el desempeño de un trabajo específico. Son elementos que determinan la eficiencia y la eficacia de las actividades que van a cambiar en función de los procesos productivos. El sistema de competencias divide la actividad de la persona en partes en función de los procesos productivos en que ésta interviene.

Los conceptos claves en el Sistema de Competencias son:

1. *Capacidades Profesionales*: son acciones profesionales que dan valor al empleo realizadas por los profesionales titulados. Son las técnicas, la cooperación y formad de relacionarse con el entorno, de organización encargada de legalizar el trabajo, las que comprenden los aspectos económicos, así como las de adaptación a los cambios que se producen en el trabajo.
2. *Competencias profesionales*: son las capacidades de aplicar los conocimientos, destrezas y actitudes en el desempeño de la ocupación y la capacidad de respuesta a los imprevistos, la autonomía, la flexibilidad, la colaboración y la organización del trabajo, se adquieren en la formación o experiencia laboral, que lleva a desempeñarse en los diversos roles y

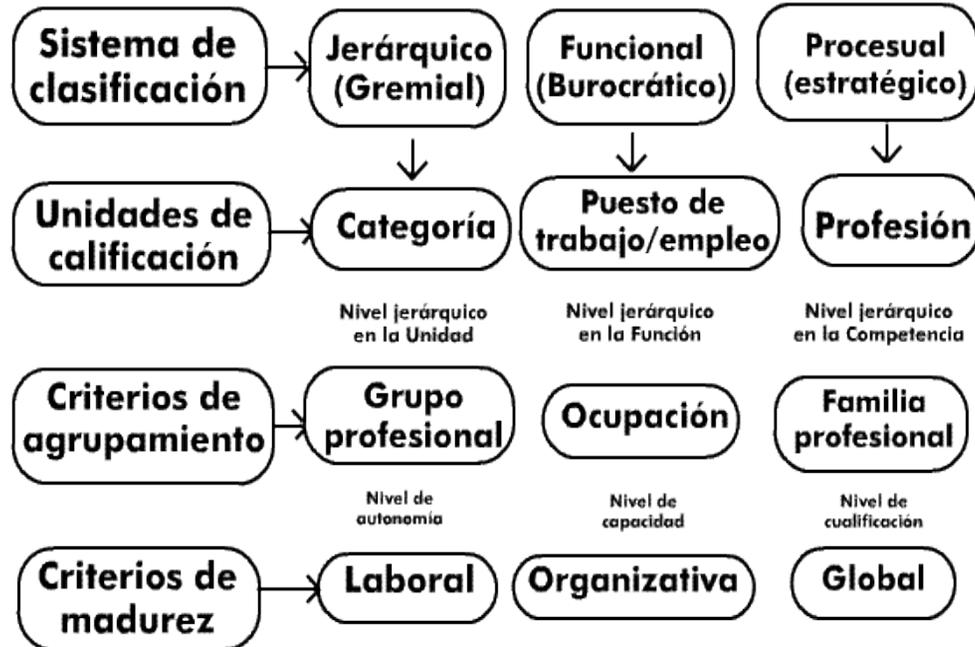
situaciones laborales. Está declarada en el perfil profesional de cada título académico. (Ministerio de Educación y Ciencia de España, 1993)

La OIT (OIT-CINTEFOR, 2014), la define la competencia como: “una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo, es una capacidad real y demostrada”

- Certificación de Profesionalidad: acredita las competencias adquiridas en la formación profesional ocupacional y en la experiencia laboral. (Ministerio de Educación y Ciencia de España, 1993)
- Cualificación (skill): es la capacidad para realizar tareas específicas del empleo. (Instituto Nacional de Estadísticas)
- Familia Profesional: conjunto de profesiones agrupadas por afinidad formativa. Incluye un conjunto profesiones comunes en conocimiento y habilidades relacionadas con la estructura productiva.
- Perfil Profesional: se asocian por unidades de competencias y tienen relación con el título académico obtenido
- Profesión:
“Conjunto de conocimientos teóricos, aptitudes y habilidades prácticas que capacitan para ejercer una gama, más o menos amplia, de actividades o para ocupar un conjunto de puestos de trabajo afines. Todo ello previa la obtención de la titulación y el reconocimiento formal o social de la requerida capacidad.”
(Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS))

Las profesiones se pueden agrupar por: familiar de profesionales y ramas laborales.

Gráfico 1 Elementos de los sistemas de clasificación



Fuente: Las clasificaciones ocupacionales (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS))

En el Ecuador el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2012), emite la clasificación de ocupaciones que se basa en las clasificaciones internacionales, elaboradas por la OIT, estableciendo las diferentes ocupaciones que desempeñan las personas dentro del Mercado Laboral ecuatoriano. El documento facilita el análisis, la incorporación y la descripción de los contenidos del trabajo en una serie de grupos definidos claramente en función de las tareas que comporta cada empleo. Toma de base conceptual y delimita lo que es:

- Empleo: conjunto de tareas y cometidos desempeñados por una persona, o que se prevé que ésta desempeña, para un empleador particular, incluido el empleo por cuenta propia.
- Ocupación: conjunto de empleos cuyas principales tareas y cometidos se caracterizan por un alto grado de similitud. Una persona puede estar asociada con una ocupación a través del empleo principal desempeñado en

ese momento, un empleo secundario o un empleo desempeñado anteriormente.

- Nivel de competencia: se define en función de la complejidad y diversidad de tareas y cometidos cuyo desempeño corresponde a una ocupación.

Operacionalmente se mide considerando uno o más de los siguientes elementos:

- La naturaleza del trabajo desempeñado en una ocupación en relación con las tareas y cometidos característicos definidos en cada nivel de competencia.
- El nivel de enseñanza formal definido con arreglo a la clasificación internacional normalizada en Educación Superior (CINE – 97) necesaria para desempeñar eficazmente las tareas y cometidos implícitos.
- La cantidad de formación informal en el empleo y la experiencia previa en una ocupación, conexas necesarias para desempeñar eficazmente esta tarea y cometidos.

En el siguiente gráfico, se puede apreciar la estructura jerárquica de las ocupaciones en el Ecuador, lo cual constituye la base sobre la cual, las organizaciones diseñan sus organigramas o redes organizacionales. Se puede apreciar en el mismo cinco niveles que promueven una estructura piramidal acorde a un modelo tradicional de organización, mientras que las organizaciones transnacionales, poseen estructuras ocupacionales horizontales, puesto que la diferencia estaría, no en los grupos ocupacionales sino en la forma de administrar los puestos de trabajo y lograr la integración como un sistema.

Gráfico 2 Estructura jerárquica de ocupaciones en el Ecuador CIUO-08



Fuente. Instituto de Estadísticas y Censos. (INEC)

A continuación, la definición de los grandes grupos de la CIUO 08:

- *Gran grupo uno directores y Gerentes:* comprende las profesiones cuyas funciones principales consisten en definir y formular la política del gobierno nacional, las leyes y reglamentos, vigilar su aplicación, representar al gobierno nacional y actuar en su nombre, o preparar, orientar y coordinar la política y la actividad de una empresa o de un organismo, o de sus departamentos y servicios internos. No se hace referencia a un nivel de competencia en la definición del contenido de este gran grupo, que se subdivide en cuatro subgrupos principales, once subgrupos, treinta y uno grupos primarios, treinta y nueve grupos secundarios y seiscientas sesenta y ocho ocupaciones individuales.
- *Gran grupo dos profesionales científicos e intelectuales:* comprende las ocupaciones cuyas funciones principales requieren para su desempeño conocimientos profesionales de alto nivel y experiencia en materia de ciencias físicas y biológicas o ciencias sociales, de informática y humanas. Sus funciones consisten en ampliar el acervo de conocimientos científicos o intelectuales, aplicar conceptos y teorías para resolver

problemas por medio de la enseñanza, asegurar la difusión sistemática de esos conocimientos. El gran grupo se subdivide en seis grupos principales, veinte y siete subgrupos, noventa y dos grupos primarios, ciento dos grupos secundarios y mil novecientas cuarenta ocupaciones individuales.

- *Gran grupo tres técnicos y profesionales de nivel medio:* comprende ocupaciones cuyas funciones principales requieren para su desempeño los conocimientos técnicos y experiencia de una o varias disciplinas de las ciencias físicas y biológicas o de las ciencias sociales y las humanas. Sus funciones consisten en llevar a cabo labores técnicas relacionadas con la aplicación de conceptos y métodos en relación con las esferas ya mencionadas y en impartir enseñanza a cierto nivel. El gran grupo se subdivide en cinco subgrupos principales, veinte subgrupos, ochenta y cuatro grupos primarios, ochenta y cuatro grupos secundarios y mil trescientas sesenta y seis ocupaciones individuales.
- *Gran grupo cuatro personales de apoyo administrativo:* las ocupaciones cuyas funciones principales requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia necesarios para ordenar, almacenar y encontrar información. Las funciones consisten en realizar trabajos de secretaria, operar máquinas de tratamiento de textos y otras máquinas de oficina, realizar cálculos e ingresar datos en computadoras y diversos trabajos de servicios a la clientela, relacionados con los servicios de correos, las operaciones de caja y la concertación e citas o entrevistas. Este gran grupo se subdivide en cuatro subgrupos principales, ocho subgrupos, veinte y nueve grupos primarios, veinte y nueve grupos secundarios y cuatrocientas veinte y uno ocupaciones individuales.
- *Gran grupo cinco trabajadores de los servicios y vendedores de Comercios y mercados:* comprende las ocupaciones cuyas funciones principales requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia necesarios

para la prestación de servicios personales y servicios de protección y de seguridad o la venta de mercancías en un comercio o en mercados. Dichas funciones consisten en servicios relacionados con los viajes, los trabajos domésticos, la restauración, los cuidados personales, así como la protección de personas y bienes, el mantenimiento del orden público o la venta de mercancías en un comercio o en los mercados. Se encuentra constituido por cuatro subgrupos principales, trece subgrupos, cuarenta grupos primarios, cuarenta grupos secundarios y cuatrocientas setenta y seis ocupaciones individuales.

- *Gran grupo seis agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros:* comprende las ocupaciones, cuyas tareas principales requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia necesarios para la obtención de productos de la agricultura, silvicultura y la pesca. Sus tareas consisten en practicar la agricultura a fin de obtener sus productos, criar o cazar animales, pescar o criar peces, conservar y explotar los bosques y, en particular cuando se trata de los trabajadores dedicados a la agricultura y la pesca comerciales; vender los productos a los compradores, a organismos de comercialización o en los mercados. Este gran grupo se subdivide en tres subgrupos principales, nueve subgrupos, dieciocho grupos primarios, veinte grupos secundarios y cuatrocientas cuarenta y seis ocupaciones individuales.
- *Gran grupo siete oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios:* comprende las ocupaciones, cuyas tareas principales requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia necesarios para ejercer oficios de artesanía y artes mecánicas, así como de otros fines, lo cual entre otras cosas, exige la capacidad de utilizar máquinas y herramientas y el conocimiento de cada una de las etapas de la producción y de la naturaleza y las aplicaciones de los productos fabricados. Sus tareas consisten en extraer materias primas del suelo, construir edificios y otras

obras, y fabricar diversos productos y artesanías. Este gran grupo se subdivide en cinco subgrupos principales, catorce subgrupos, sesenta y seis grupos primarios, sesenta y seis grupos secundarios y dos mil veinte y ocho ocupaciones individuales.

- *Gran grupo ocho operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores:* comprende las ocupaciones, cuyas tareas principales requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia necesarios para atender y vigilar el funcionamiento de máquinas e instalaciones industriales de gran tamaño y a menudo automatizadas, sus tareas consisten en atender y vigilar las máquinas y materiales para la explotación minera, las industrias de transformación y otras producciones, conducir vehículos, conducir y operar instalaciones móviles y montar componentes de productos. Este gran grupo se subdivide en tres subgrupos principales, catorce subgrupos, cuarenta grupos primarios, cuarenta y ocho grupos secundarios y mil cuatrocientas ochenta y ocho ocupaciones individuales.
- *Gran grupo nueve ocupaciones elementales:* comprende las ocupaciones para cuyo desempeño se requieren los conocimientos y la experiencia necesarios para cumplir funciones generalmente sencillas y rutinarias realizadas con la ayuda de herramientas manuales, y para las cuales se requiere a veces un esfuerzo físico considerable y salvo raras excepciones, escasa iniciativa o capacidad de juicio. Sus funciones consisten en vender mercancías en las calles, brindar servicios de portería y vigilancia de inmuebles y bienes, limpiar, lavar, planchar ropa y ejecutar tareas simples relacionadas con la minería, la agricultura o la pesca, la construcción o las obras públicas y las industrias manufactureras. Este gran grupo se divide en seis subgrupos principales, once subgrupos, treinta y tres grupos primarios, treinta y tres grupos secundarios y quinientas seis ocupaciones individuales.

- *Gran grupo cero ocupaciones militares:* Las fuerzas armadas se componen de las personas que, por decisión propia o por obligación, prestan normalmente servicios en las diferentes ramas y en los servicios auxiliares y no disfrutan de la libertad de aceptar un empleo civil. Las integran los miembros permanentes del ejército, la marina, la aeronáutica u otras ramas o servicios, así como las personas reclutadas por conscripción en el servicio armado por un período reglamentario para adquirir formación militar o cumplir otros servicios. Quedan excluidas las personas que ocupan un empleo civil en los establecimientos públicos, relacionados con la defensa. Este gran grupo se divide en tres subgrupos principales, tres subgrupos, tres grupos primarios, nueve grupos secundarios y sesenta y seis ocupaciones individuales.

Cuadro 1 Sistemas de calificación ocupacional

GRANDES GRUPOS	CIUO 88	CIUO 08
Gran grupo uno	Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal Directivo de Empresas	Directores y Gerentes
Gran grupo cuatro	Empleados de oficina	Personal de apoyo Administrativo
Gran grupo seis	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros
Gran grupo ocho	Operadores de instalaciones y maquinas montadores	Operadores de instalaciones y máquinas ensambladores
Gran grupo nueve	Trabajadores no calificados	Ocupaciones Elementales
Gran grupo cero	Fuerzas Armadas	Ocupaciones Militares

Fuente: Instituto de Estadísticas y Censos. (INEC)
Tomado de (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2012)

Si bien la clasificación de puestos ocupacionales, permite identificar los diferentes tipos de organización en función del giro de negocio que poseen, también ayuda al momento de realizar la descripción de los cargos en cada uno de los niveles, sobre todo cuando se trata de establecer niveles de responsabilidad. Pero al momento de hacer esta clasificación ocupacional que se pueda integrar a la estructura orgánica,

no se debe dejar de lado la cultura organizacional, puesto que, esta le permite tener su propia identidad y diferenciarse de otras.

“Un modelo se encuentra formado por un conjunto de variables y conceptos interrelacionados, de tal forma que permite dar una explicación coherente del funcionamiento organizacional... El modelo constituye un marco conceptual que tiene un valor ordenador interpretativo del funcionamiento organizacional” (Rodríguez, 1999, pág. 43). Por lo tanto, otro de los aspectos fundamentales al momento de hacer la descripción de cargos y la jerarquía ocupacional, es no dejar de lado la concepción sistémica de las organizaciones, en la cual el todo es más que la suma de las partes.

Conclusiones

- El establecimiento de la estructura y jerarquía ocupacional, más allá de guardar correspondencia con la Clasificación Internacional de ocupaciones, debe estar alineada a las características y necesidades propias de cada organización y al modelo de gestión y cultura adoptado.
- La estructura ocupacional, debe estar claramente definida y conocida por todos los miembros de la organización, además de la delimitación de las funciones y tareas, lo cual permite establecer una sinergia con el perfil profesional y personal de cada colaborador, de esta manera se garantiza un alto desempeño ante el conocimiento de lo que se espera de cada miembro.
- Para lograr que se operacionalice la estructura ocupacional propia de cada organización, es necesario que se fomente una cultura que sea congruente con la misma, a través de lineamientos claros en las siguientes variables: liderazgo; estilo de trabajo; comunicación; relaciones, y todo esto, sustentado en una filosofía institucional evidenciada en la práctica comportamental de sus miembros.

Referencias

- (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Quito: Registro Oficial.
- (2012). *Reglamento de seguimiento de graduados de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi*. Tulcan.
- (2012). *Reglamento para el seguimiento de graduados y bolsa de trabajo de la Universidad Técnica del Norte*.
- (2013). *Reglamento para el Sistema de Seguimiento de Egresados e Inserción Laboral-SSEIL y Comité Consultivo de graduados de la UTEQ*. Quevedo.
- (2015). *Reglamento de Seguimiento a graduados de la Universidad Politecnica Salesiana*. Cuenca.
- Allen, J., Ramaekers, G., & Van der Velden, R. (2003). *La medición de las competencias de los titulados superiores*. Países Bajos: Universidad de Maastricht.
- Alonso, R. (18 de enero de 2012). *Capital Humano*. Recuperado el 18 de julio de 2015, de Capital Humano: <http://teoria-del-capital-humano.blogspot.com/>
- Alulema Ordóñez, J. P. (2011). Seguimiento a los profesionales egresados de la Universidad Técnica de; Machala ubicados en las empresas e instituciones de la provincia del Oro; Cantón Pasaje. Machala, El Oro, Ecuador: Universidad Técnica de Machala.
- Alulema Ordóñez, J. P. (2011). Seguimiento a los profesionales egresados de la Universidad Técnica de; Machala ubicados en las empresas e instituciones de la provincia del Oro; Cantón Pasaje. Machala, El Oro, Ecuador: Universidad Técnica de Machala.
- Arnold, M., & Osorio, F. (1998). Introducción a los conceptos básicos de la teoría general de Sistemas. (U. d. Chile, Ed.) *íCinta de Moebío. Revista de epistemología de las Ciencias Sociales*(3), 40-49.
- Beneitone, P., Esquetini, C., González, J., Maletá, M. M., & Siufi, G. W. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe Final - Proyecto Tunning - América Latina 2004-2007*. Bilbao: Universidad de Deusto, Universidad de Gronngen.
- Bisquerra Alzina, R. (1992). *Orientación Psicopedagógica y desarrollo de recursos humanos*. Barcelona: La Llar del Llibre .
- Boado, M. (1996). Movilidad ocupacional y mercado de trabajo: las caras ocultas del empleo urbano en Montevideo. *Revista de Ciencias Sociales*.

- Bruner, J. (2008). El Proceso de Bolonia en el Horizonte Latinoamericano: Límites y Posibilidades. *Revista Educación*.
- Brunner, J. J. (1990). *Educación Superior en América Latina. Cambios y desafíos*. Chile: Fondo de Cultura Económica.
- CEPAL. (2005). *Informe de Trayectorias Laborales*. Santiago de Chile: Kaleido consultores.
- CEPAL. (Junio 2005). *Estudio Trayectorias laborales*. Santiago de Chile: Kaleido.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (Octava Edición ed.). México D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Columbus, R. G. (2006). *Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados*. Monterrey: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.
- CONEA. (2003). *La Calidad en la Universidad Ecuatoriana: Principios, Características y Estándares de Calidad*. Quito- Ecuador: Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación.
- Confederación sindical de comisiones Obreras. (s.f.). *Confederación sindical de comisiones Obreras de España*. Recuperado el 29 de julio de 2015, de Confederación sindical de comisiones Obreras de España: <http://www.ccoo.es/Inicio>
- Cornejo, M., & Lucero, M. C. (Diciembre de 2006). Preocupaciones vitales en estudiantes universitarios relacionado con bienestar psicológico y modalidades de afrontamiento. (U. N. Luis, Ed.) *Fundamentos en Humanidades. Universidad de San Luis-Dialnet*(12), 143-153.
- Dávila, I. (2012). *Informe del estudio de seguimiento a graduados. Carrera de Educación*. Ambato: Universidad Tecnológica Indoamerica.
- Delors, J. (1989). *La Educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI*. Paris: Ediciones UNESCO.
- Díaz Allue, M. T., Carballo Santaolalla, R., Fernandez Dávila, M. J., & Garcia Nieto, N. (1997). Orientación en educación secundaria. Situación actual y prospectiva. (A. I. Pedagógica(AIDIPE), Ed.) *Revista de Investigación Educativa*, 15(2), 9-83.
- Dirección de Recursos humanos y Organización. (2012). *Nuevo Sistema de clasificación profesional CRTVE*.

- Donoso Vásquez, T. (2000). La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes. En L. Sobrado, *Orientación profesional e inserción sociolaboral*. (págs. 69-105). Barcelona: Estel.
- Druker, P. (1996). *Su visión sobre la administración, la administración basada en la información, economía y la sociedad*. Bogotá- Colombia: Norma.
- Gavilema, Y. (junio de 2009). Medición del Impacto y Ubicación profesional de los graduados de la carrera de Ingeniería en Finanzas y Auditoría de la Escuela Superior Politécnica del Ejército (ESPE) sede Latacunga . Latacunga, Cotopaxi, Ecuador: ESPE.
- Gil Jiménez, C. (2004). *Programa Institucional de seguimiento de egresados y opinión de empleadores*. Juárez: Dirección de estudios y servicios educativos.
- Ginés, J., Carot, J. M., & Conchado, A. (2010). *Resumen de los resultados del Proyecto PROFLEX en Latinoamérica. Comparativa con el Proyecto REFLEX en Europa*. Valencia- España: Universidad Politécnica de Valencia.
- Gómez Buendía, H. (1998). *Educación: La Agenda del Siglo XXI: Hacia un Desarrollo Humano*. Texas: T/M Editores.
- González Gómez, J. P. (2003). *Orientación profesional*. San Vicente (Alicante): Editorial Club Universitario.
- Hawes B, G. (2010). *Perfil de Egreso*. Chile: Departamento de Educación en Ciencias de la Salud, Universidad de Chile.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2012). *Clasificación Nacional de Ocupaciones. (CIUO 08)*. Quito: Unidad de Análisis de Síntesis.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (s.f.). *Clasificación Nacional de Ocupaciones 1994*. Recuperado el 27 de julio de 2015, de Clasificación Nacional de Ocupaciones 1994: <http://www.ine.es/clasifi/cnoh.htm>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). (s.f.). *ISTAS*. Recuperado el 29 de julio de 2015, de ISTAS: <http://www.istas.net/fitema/ma/ma0304.htm>
- Jiménez Vásquez, M. S. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista Electronica de Investigación Educativa*, 11(1).
- Manzo Barahona, W. (julio de 2013). Evaluación del Sistema de Seguimiento a los graduados de la Universidad del Pacífico-Guayaquil, frente al perfil de salida, propuesta de reingeniería. *tesis*. Guayaquil, Guayas, Ecuador: Universidad de Guayaquil.

- Marin, L. (2004). El sentido del trabajo como eje estructurante de la identidad personal y social. el caso de jóvenes argentinos. *Fundamentos en humanidades Universidad Nacional de San Luis*(10), 43-42.
- Mayorga Alban, A., & Astudillo Cobos, A. (junio de 2013). Estudio Orientado al perfil del profesional graduado como Licenciado en Ciencias de La Educación de la Unidad Académica de Educación Semipresencial y a distancia de la UNEMI. *Revista Ciencia UNEMI*(9), 20-29.
- Ministerio de Educación. (2008). *El Desarrollo de la Educación. Informe Nacional del Ecuador*. Quito- Ecuador.
- Ministerio de Educación y Ciencia de España. (1993). *Decreto Real 676/1993*. España.
- Molina, C., & Villacís, C. (enero de 2015). Análisis ocupacional de los estudiantes graduados de la carrera de Ingeniería en Finanzas y Auditoría de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, extensión Latacunga, durante el período 2006 - 2014 y Propuesta de un sistema de seguimiento. Latacunga, Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Mora Solorzano, M. (2007). *Campo ocupacional de los egresados y graduados de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabi.(ULEAM)*. Manta: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabi.
- Mora Solorzano, M. D. (2007). *Campo ocupacional de los egresados y graduados de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabi.(ULEAM)*. Manta: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manab.
- Observatorio del Servicio Nacional de Aprendizaje de Colombia-SENA. (2013). *Observatorio laboral y ocupacional colombiano*. Recuperado el 29 de julio de 2015, de Observatorio laboral y ocupacional colombiano: <http://www.sena.edu.co/Paginas/portada.aspx>
- OIT. (2004). *Conclusiones de la Reunion Tripartita sobre el empleo de los jóvenes: el camino a seguir*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- OIT/CINTEFOR. (1996). *Formación y trabajo: de ayer para mañana*. (Cintefor, Ed.) Montevideo: CINTEFOR.
- OIT-CINTEFOR. (2014). *Centro Interaericoano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. Plataforma de gestión del conocimiento*. Recuperado el 19 de 07 de 2015, de Centro Interaericoano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. Plataforma de gestión del conocimiento: <http://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencia-laboral>

- Organización Internacional del Trabajo . (2007). *Reunión de expertos sobre Estadísticas del Trabajo.Actualizaciones de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO)*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Oroval Planas, E., & Escardibul Ferrá, J. O. (1998). *Economía de la Educación*. Madrid: Encuentro Ediciones.
- Pelayo Pérez, M. B. (2012). *Capital Social y Competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral* (primera en internet ed.). (Eumed.net, Ed.) Tepic, , Nayarit, , México: Eumed.net.
- Pereira González, M. (1995). La fundamentacion teorica de la Educación para la carrera. (U. d. Oviedo, Ed.) *Revista Educación*(307), 309-338.
- Pérez Ramos, J. (2010). *Informe final campo ocupacional UTEG 2005-2010*. Guayaquil.
- Perira González, M. (1995). La fundamentacion teorica de la Educación para la carrera. (U. d. Oviedo, Ed.) *Revista Educación*(307), 309-338.
- Post, D. (20 de julio de 2011). Las reformas Constitucionales en el Ecuador y las oportunidades para el acceso a la Educación Superior desde 1950. Archivos Analíticos de Políticas Educativas. (A. S. University, Ed.) *Redalyc.org*, 19, 1-24.
- Preciado Sánchez, A. C. (2006). Definición y clasificación de las competencias laborales. En A. M. López Arce, *Modelo de Evaluación por Competencias Laborales* (págs. 21-25). México D.F.: Publicaciones Cruz O., S.A.
- Ramos, T. (2006). *Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados*. Monterrey: Programa editorial del Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey y grupo Noriega Editores .
- Riesco Gonzalez, M. (2008). El enfoque por competencias en el EEES y sus implicaciones en la enseñanza y el aprendizaje. *Tendencias pedagogicas*(13), 79-106.
- Riesco González, M. (2008). El enfoque por competencias en el EEES y sus implicaciones en la enseñanza y el aprendizaje. (Dialnet, Ed.) *Tendencias Pedagogicas*(13), 79-106.
- Rodriguez Espinar, S., & Paredes Nebot, A. (2010). *La evaluación de la transición al mercado laboral de las universidades catalanas*. Barcelona: Agencia per a l Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- Sánchez Olavarría, C. (2014). Los egresados de comunicación y el mercado laboral: un estudio de trayectorias profesionales. *Universia*, V(13), 45-54.
- Sánchez-Olavarría, C. (2014). Los egresados de comunicación y el mercado laboral: un estudio de trayectorias profesionales. *Universia*, V(13), 45-54.

- SEIS, R. d. (2012). *Propuesta de lineamientos para el seguimiento y articulacion de los graduados con las instituciones de Educación Superior*. Bogota: Asociación Colombiana de Universidades-ASCUM.
- Super, D. (1962). *Psicología de la vida profesional*. Madrid: Rialp.
- Teichler, U. (2001). *Presentacion global del estudio de educacion universitaria y empleo de los graduados en Europa*. Madrid: Consejo de universidades.
- Tobón, S. (2005). *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- UNESCO. (05-08 de Julio de 2009). Declaración Mundial sobre Educación Superior: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación en el campo social y el desarrollo. Paris.
- UNESCO. (2013). *Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE)*. Lima: Instituto de Estadísticas de la UNESCO.
- Universia- Estudios Internacionales. (s.f.). *www.intenational.universia*. Recuperado el junio de 2015, de <http://internacional.universia.net/europa/programas-europeos/bolonia/>
- UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO. (2004). *Programa Institucional de seguimiento de egresados y Opinión de Empleadores*. Tabasco: Secretaría de Servicios Académicos.
- Universidad Nacional de Colombia. (junio de 2011). El egresado de la educación superior: El fruto de la gestión académica e investigativa de las Universidades. *Claves, para el debate público*(47).
- Universidad Politécnica de Valencia. (2007). *El profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento: Informe resumen del resultado del proyecto Proflex en Latinoamérica*. Madrid: Centro de Gestión de la Calidad y del Cambio.
- UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA. (2013). *INFORME DEL ESTUDIO DE SEGUIMIENTO A GRADUADOS 2012*. Ambato.
- Vidal, J. (2003). *Métodos de Análisis de la Inserción Laboral de los Universitarios: Ministerio de Educación de España*. Salamanca- España: Kadmos.
- Vinueza Alarcón, F. (2007). *Sistema de Información sobre Capacitación Laboral y formación Profesional. Informe Final*. Quito: Observatorio Laboral Ecuatoriano.