

La Relevancia de los Perfiles de Puesto en la Empresa Mexicana: Una Perspectiva de Compliance Laboral



LA RELEVANCIA DE LOS PERFILES DE PUESTO EN LA EMPRESA MEXICANA: Una perspectiva de compliance laboral.

Autor: Rocío Abril Morales Loya



STRATEGO FIRMA

En el dinámico entorno empresarial de México, la gestión eficaz del talento humano se ha consolidado como un pilar fundamental para el éxito y la sostenibilidad organizacional. En este contexto, los perfiles de puesto emergen no solo como herramientas estratégicas de gestión de recursos humanos, sino también como elementos clave en el cumplimiento de las normativas laborales vigentes.



Suscríbete a nuestro Newsletter

Importancia de los Perfiles de Puesto

Los perfiles de puesto detallan las responsabilidades, habilidades, conocimientos y competencias necesarias para cada rol dentro de la empresa. Estos documentos sirven como una brújula para la selección, evaluación, y desarrollo del personal, asegurando que cada persona empleada no solo entienda sus obligaciones sino que también se alinee con los objetivos estratégicos de la organización. Desde una perspectiva de compliance, los perfiles de puesto ofrecen múltiples beneficios:

- Cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo (LFT). La LFT en México establece el marco legal para las relaciones laborales, incluyendo la contratación, capacitación, seguridad e higiene, y la recisión laboral. Los perfiles de puesto ayudan a las empresas a cumplir con estas regulaciones al definir claramente las expectativas y requisitos de cada posición, facilitando la adecuada clasificación de las personas trabajadoras, la justificación de las decisiones de contratación y promoción, y la implementación de medidas de seguridad y salud en el trabajo acordes con las actividades específicas de cada puesto.
- Promoción de la Equidad y Prevención de la Discriminación. La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación promueve un ambiente de trabajo libre de discriminación por cualquier motivo, incluyendo género, edad, discapacidad, entre otros. Los perfiles de puesto bien elaborados son fundamentales para este fin, ya que permiten a las empresas enfocarse en las

competencias y habilidades requeridas para el trabajo, más allá de características personales no relacionadas con el desempeño laboral. Esto no solo contribuye a un proceso de selección más justo y equitativo, sino que también refuerza el compromiso de la empresa con la diversidad y la inclusión.

- **Fundamento para la Capacitación y el Desarrollo.** La LFT también subraya la importancia de la capacitación y el adiestramiento como medios para el desarrollo profesional de las personas trabajadoras y el incremento de la productividad. Los perfiles de puesto proporcionan una base sólida para identificar necesidades específicas de capacitación y diseñar programas de desarrollo que respondan a las competencias claves de cada rol, asegurando así la mejora continua del capital humano de la empresa.
- **Refuerzo de la Cultura Organizacional y la Imagen Corporativa.** Establecen un lenguaje común sobre las expectativas y valores de la empresa, contribuyendo a una mayor claridad y cohesión interna. Desde una perspectiva externa, demuestran el compromiso de la empresa con prácticas laborales responsables y transparentes, lo cual es especialmente relevante en un mercado cada vez más consciente de la responsabilidad social empresarial.



**Contáctanos
para asesorarte**

(33)1267 5281 

Perfiles de puesto en litigios laborales

La importancia de los perfiles de puesto ante una demanda laboral es significativa, ya que estos documentos juegan un papel crucial en establecer las bases legales y objetivas sobre las cuales se definen las responsabilidades, habilidades

y competencias necesarias para cada rol dentro de una organización. En el contexto de una demanda laboral, los perfiles de puesto pueden servir de varias maneras críticas:

1. Claridad en las Expectativas del Puesto. Los perfiles de puesto ofrecen una descripción detallada de las funciones, tareas y responsabilidades asignadas a cada puesto. Esta claridad es esencial en situaciones legales, ya que proporciona evidencia objetiva de lo que la empresa esperaba de la persona contratada, permitiendo comparar si las acciones o el desempeño de la persona trabajadora se alinearon con estas expectativas.
2. Defensa contra Reclamaciones de Discriminación. Un perfil de puesto bien elaborado, que se enfoca en las competencias y habilidades requeridas para el trabajo, sin hacer referencia a características personales no relacionadas con el desempeño laboral, puede ser una herramienta defensiva clave ante reclamaciones de discriminación en el proceso de contratación, promoción o terminación.
3. Fundamentación de Decisiones de Terminación. En casos de despido, los perfiles de puesto permiten a las empresas demostrar que las decisiones se basaron en la incapacidad de la persona trabajadora para cumplir con las responsabilidades específicas del puesto, y no en motivos personales, arbitrarios o discriminatorios. Esto es especialmente relevante si la persona contratada no alcanzó los objetivos de desempeño especificados en el perfil del puesto.
4. Evidencia en Casos de Desempeño Insuficiente. Los perfiles de puesto pueden usarse para establecer benchmarks de desempeño y expectativas claras. En situaciones legales, proporcionan una base para argumentar que se comunicaron de manera efectiva las

expectativas de desempeño a la persona trabajadora y que el despido se debió a un desempeño insuficiente documentado en relación con estos benchmarks.

5. Soporte en la Evaluación de Capacitación y Desarrollo. En disputas sobre la falta de oportunidades de capacitación o desarrollo, un perfil de puesto puede demostrar que las competencias requeridas para el avance estaban claramente definidas, y que se proporcionaron oportunidades para el desarrollo de estas competencias.

Los perfiles de puesto son herramientas esenciales en la gestión de recursos humanos no solo para la administración diaria y estratégica del talento, sino también como un soporte fundamental en la defensa y protección de la empresa ante posibles demandas laborales. Su precisión, claridad y alineación con la legislación laboral vigente pueden marcar la diferencia en el resultado de estos procesos legales.

Las sanciones administrativas y los despidos son medidas disciplinarias que puede tomar la empresa ante incumplimientos contractuales o violaciones al reglamento interior de trabajo por parte de las personas empleadas. La relación entre los perfiles de puesto y estas medidas disciplinarias es directa, ya que los perfiles de puesto sirven como punto de referencia para evaluar el desempeño y la conducta de la persona trabajadora. Si una persona empleada no cumple con las responsabilidades o los estándares de comportamiento detallados en su perfil de puesto, esto puede dar lugar a sanciones administrativas, y en casos graves o reiterados, al despido.

La coherencia y claridad entre los perfiles de puesto, los contratos de trabajo y el reglamento interior son esenciales para manejar efectivamente las expectativas y obligaciones de

ambos, personas trabajadoras y personas empleadoras. Esto asegura que todas las partes tengan una comprensión clara de sus derechos y responsabilidades, facilitando la resolución de conflictos y la toma de decisiones en cuanto a disciplina y terminación de la relación laboral.

En resumen, la integración armónica de los perfiles de puesto con los contratos de trabajo, el reglamento interior y las políticas de sanciones y despidos es fundamental para el funcionamiento eficiente de las organizaciones, permitiendo gestionar el talento de manera justa y conforme a la legislación laboral aplicable. Acércate a Stratego Firma, con gusto podemos brindarte una asesoría gratuita adaptada a las necesidades específicas de tu empresa.