



## Mapa Conceptual

Nombre del Alumno: Daniela Paola Sánchez Pastrana

Nombre del tema: “Diseño, Descripción y Análisis de Puestos”

Parcial: 3

Nombre de la materia: Reclutamiento y Selección del Personal

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la licenciatura: Psicología General

Cuatrimestre: 9

Pichucalco Chiapas, a 10 de julio del 2022

# “DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTOS”

## CONCEPTO DE PUESTO Y DISEÑO DE PUESTO

Se basa en:

Tarea

Es la

Actividad que se le atribuye a los puestos simples y repetitivos como montar una pieza, hacer la rosca de un tornillo, tallar un componente, inyectar una pieza, etcétera.

Obligación

Es la

Actividad atribuida a puestos más diferenciados como llenar un cheque, emitir una requisición de material, elaborar una orden de servicio, etc.

Función

Es un

Conjunto de tareas (puestos por hora) o de obligaciones (puestos de asalariados) ejercidas de manera sistemática o reiterada por el ocupante de un puesto.

Puesto

Es un

Conjunto de funciones (conjunto de tareas o de obligaciones con una posición definida en la estructura organizacional, es decir, en el organigrama

## CONCEPTO DEL DISEÑO DE PUESTO

Es la

Especificación del contenido del puesto, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás puestos, con objeto de satisfacer los requisitos tecnológicos, organizacionales y sociales, así como los requisitos personales de su ocupante.

Es la

Forma en que los administradores protegen los puestos individuales y los combinan para formar unidades, departamentos y organizaciones.

## MODELOS DE DISEÑO DE PUESTO

Modelo clásico o tradicional para el diseño de puesto

Es el modelo utilizado por los ingenieros que iniciaron el movimiento de la administración científica, la primera de las teorías administrativas, a principio del siglo XX. Taylor y sus seguidores, Gantt y Gilbreth, realizaron el primer intento sistemático de aplicar ciertos principios a la ubicación óptima del individuo en el puesto.

Y sostenía que

Sólo mediante métodos científicos se podían proyectar los puestos y capacitar a las personas para obtener la máxima eficiencia posible.

# “DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTOS”

## ENFOQUE MOTIVACIONAL DEL DISEÑO DE PUESTO

Se crea tres estados psicológicos críticos

Los seis conceptos de implementación de las cinco dimensiones esenciales

- **Percepción del significado:** Es el grado en que el ocupante del puesto percibe su trabajo como importante, valioso y como contribuyendo a algo
- **Percepción de la responsabilidad:** Es la profundidad con la que el ocupante se siente responsable y relacionado con los resultados del trabajo desempeñado.
- **Conocimiento de los resultados** es la comprensión que tiene el ocupante sobre cómo desempeña efectivamente su trabajo

- Tareas combinadas
- Formación de unidades naturales de trabajo
- Relación directa con el cliente o usuario
- Carga vertical
- Apertura de canales de retroalimentación
- Creación de grupos autónomos

## Equipos de trabajos

Una

Son grupos de personas cuyas tareas son rediseñadas para crear un alto grado de interdependencia y que tienen autoridad para tomar decisiones respecto a la realización del trabajo. Los equipos de trabajo operan mediante un proceso participativo de toma de decisiones, tareas compartidas y responsabilidad por el trabajo “administrativo” de nivel superior.

Los seis atributos principales

- Participación
- Responsabilidad
- Claridad
- Interacción
- Flexibilidad
- Concentración
- Creatividad
- Rapidez

## DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTO

Descripción del puesto

Es un proceso que consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que lo conforman y lo hacen distinto a todos los demás puestos que existen en la organización.

Un puesto “se puede definir como una unidad de la organización que consiste en un grupo de obligaciones y responsabilidades que lo separan y distinguen de los demás puestos.

Análisis del puesto

Es la revisión comparativa de las exigencias (requisitos) que esas tareas o responsabilidades le imponen.

# “DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTOS”

## LA ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS DE PUESTO

Por lo general el

Análisis de puestos se concentra en cuatro tipos de requisitos que se aplican a cualquier tipo o nivel de puesto

Esto son

- Requisitos intelectuales
- Requisitos físicos
- Responsabilidades que adquiere
- Condiciones de trabajo

## MÉTODOS PARA EL ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

La

Descripción y el análisis de puestos constituyen una responsabilidad de línea y una función de staff. La responsabilidad de proporcionar la información sobre el puesto es únicamente de línea, mientras que la prestación de los servicios para la recolección y organización de la información es responsabilidad de la función de staff, representado por el analista de puestos

Métodos más utilizados para la descripción y análisis de puesto son:

- Observación directa
- Cuestionario
- Entrevista directa

## ETAPAS EN EL ANÁLISIS DE PUESTOS

Son

- Etapa de planeación: Es la etapa en la que se planea todo el trabajo para el análisis de puestos. Es una etapa de trabajo de escritorio y de laboratorio.
- Etapa de preparación: Es la etapa en la que se preparan las personas, los esquemas o los materiales de trabajo,
- Etapa de realización: Es la etapa en la que se obtienen los datos respecto a los puestos que se van a analizar y en la que se redacta el análisis

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Es una

Apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. La evaluación de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones. etc.

Es un

Concepto dinámico, porque las organizaciones siempre evalúan a los empleados, formal o informalmente, con cierta continuidad.

# “DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTOS”

## OBJETIVOS Y BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La

Objetivos intermedios

La evaluación del desempeño no es un fin en sí, sino un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización. Para alcanzar ese objetivo básico (mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización), la evaluación del desempeño pretende alcanzar diversos objetivos intermedios.

1. Idoneidad del individuo para el puesto.
2. Capacitación.
3. Promociones.
4. Incentivo salarial por buen desempeño
5. Mejora de las relaciones humanas entre superiores y subordinados.
6. Desarrollo personal del empleado.
7. Información básica para la investigación de recursos humanos.
8. Estimación del potencial de desarrollo de los empleados.
9. Estímulo para una mayor productividad.
10. Conocimiento de los indicadores de desempeño de la organización.

## MÉTODOS TRADICIONALES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Son

1. Método de evaluación del desempeño mediante escalas gráficas.
2. Método de elección forzosa.
3. Método de evaluación del desempeño mediante investigación de campo.
4. Método de evaluación del desempeño mediante incidentes críticos.
5. Método de comparación de pares.
6. Método de frases descriptivas.

## MÉTODO DE ELECCIÓN FORZOSA

Consiste en:

Evaluar el desempeño de las personas por medio de frases alternativas que describen el tipo de desempeño individual

Se compone de dos formas

- Los bloques están formados por dos frases de significado positivo y dos de significado negativo.
- Los bloques están formados tan sólo por cuatro frases de significado positivo.

## Bibliografía

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/f7b234848cb259964a80c87ebe3ba9cd.pdf>