EUDS Mi Universidad

Nombre del Alumno: Diego Armando Gómez Domínguez

Nombre del tema: Unidad III Diseño, Descripción y Análisis de puestos

Parcial: 2 modulo

Nombre de la Materia: Reclutamiento y Selección De personal

Nombre del profesor:

Nombre de la Licenciatura: Psicología General

Cuatrimestre: 9 Cuatrimestre

Lugar y Fecha de elaboración: 4 DE JUNIO DE 2023 Concepto de puestos y diseño de puestos

el puesto se integra de todas las actividades que desempeña una persona, que pueden ser contenidas en un todo unificado y que ocupa una posición formal en el organigrama de la organización El concepto de puesto se basa en las nociones de: tarea, obligación y función.

En esta concepción, un puesto constituye una unidad de la organización y consiste en un conjunto de obligaciones y responsabilidades que lo hacen distintos de los demás puestos.

fundamentales:

El conjunto de tareas u obligaciones que el ocupante deberá desempeñar (contenido del puesto), otro es de cómo debe desempeñar ese conjunto de tareas u obligaciones (métodos y procedimientos de trabajo

Otro de los conceptos del

diseño significa establecer

cuatro condiciones

El 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,

Enfoque motivacional del diseño de puesto

Si unos puestos están presentes las dimensiones esenciales, es probable que creen tres estados psicológicos críticos en sus ocupantes Con base en las 5 dimensiones esenciales y en los tres estados psicológicos se desarrollan una teoría para su implementación con el aumento de cada una de las características y también la idea básica era reunir, con los seis conceptos de implementación y las siguientes funciones, etc.

Los estados psicológicos son:

- Percepción del significado
- Percepción de la responsabilidad
- Conocimiento de los resultados

Y los 6 conceptos de implementación de las cinco dimensiones esenciales son:

- Tareas combinadas
- Formación de unidades naturales de trabajo
- Relación directa con el cliente o usuario
- Carga vertical, etc.

Equipos de trabajo

Una fuerte tendencia en el diseño moderno de puestos es la creación de equipos de trabajo autónomos o autoadministración 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 atributos principales de los equipos de alto desempeño son:

Participación: todos los miembros están comprometidos con la delegación de autoridad

Responsabilidad: todos los miembros se sienten responsables del resultado del desempeño Claridad: todos los miembros comprenden y apoyan los objetivos del equipo

Interacción: todos los miembros se comunican dentro un ambiente abierto y confiable

Descripción y análisis de puesto

Su descripción es un proceso que consiste en anunciar las tareas o responsabilidades que lo conforman y lo hacen distinto a todos los demás puestos que existen en la organización

Su descripción es la relación de las responsabilidades o tareas del puesto, la periocidad de su realización, los métodos, los métodos que se emplean para el cumplimiento de esas responsabilidades o tareas, los objetivos, etc. En el análisis del puesto se analiza el puesto en relación con los aspectos extrínsecos, es decir. En relación con sus propósitos y en los procesos de obtención de información El análisis pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidad y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño.



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

El analista d puesto puede ser empleado especializado de staff, así como el jefe del departamento en el que se encuentra el puesto que va ser descrito y analizado e incluso el propio ocupante del puesto Los elementos más usados para la descripción y análisis de puesto suelen ser los siguientes:

- Observación directa
- Cuestionario
- Entrevista directa

La estructura del análisis de puesto

Su estructura en la descripción de puestos es un simple inventario de las tareas o responsabilidades que desempeña el ocupante de este, el análisis de puestos es la revisión comparativa de las exigencias (requisitos) que esas tareas o responsabilidades le imponen

Por lo general, el análisis de puestos se concentra en cuatro tipos de requisitos que se aplican a cualquier tipo o nivel de puesto:

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

Cada uno de estos requisitos se divide en factores de análisis. Los factores de análisis se transformarán, mediante un tratamiento estadístico, en factores para la evaluación de puestos.

Etapas en el análisis de puestos

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, a saber

- Reclutamiento
- Preparación del material de trabajo
- Preparación del ambiente
- Obtención de datos previos

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:

- Obtención de los datos sobre los puestos mediante el método, elegido, análisis, etc.
- redacción definitiva
- Selección de datos obtenidos

Evaluación de desempeño

La 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 varios procedimientos que se conocen por distintos nombres

Bibliografía

sureste, u. d. (s.f.). UNIDAD III Diseño, Descripcion y analisis de puestos . En U. d. sureste, Antologia Reclutamiento y seleccion de personal (pág. 133). comitan de dominguez : UNIVERSIDAD DEL SURESTE .