



Nombre de alumno: Fabiola Anahí López Cancino

Nombre del profesor: Miguel Angel López
Aguilar

Nombre del trabajo: Mapa conceptual

Materia: Reclutamiento y selección del
personal

Grado: Noveno cuatrimestre

Grupo: LPS19SSC1022-A

Comitán de Domínguez Chiapas a 16 de Junio de
2025

UNIDAD III — DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTOS

Mientras la descripción de puestos es un simple inventario de las tareas o responsabilidades que desempeña el ocupante de éste, 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:

1. Requisitos intelectuales.
2. Requisitos físicos.
3. Responsabilidades que adquiere.
4. Condiciones de trabajo.

3.7 LA ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS DE PUESTO

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.

Los métodos más utilizados para la descripción y análisis de puestos suelen ser los siguientes:

1. Observación directa.
2. Cuestionario.
3. Entrevista directa.

3.8 MÉTODOS PARA EL ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN 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. La planeación del análisis de puestos exige los siguientes pasos:

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, 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, selección de datos obtenidos redacción provisional

3.9 ETAPAS EN EL ANÁLISIS DE PUESTOS

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.

3.10 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño ha dado lugar a innumerables demostraciones a favor y a otras verdaderamente en contra. Sin embargo, poco se ha hecho para comprobar, de forma real y metódica, cuáles son sus efectos.

3.11 OBJETIVOS Y BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Cuando un programa de evaluación del desempeño se ha planeado, coordinado y desarrollado bien, trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios son: el individuo, el gerente, la organización y la comunidad.

Este es el método de evaluación más empleado y divulgado; asimismo, el más simple. Su aplicación requiere tener sumo cuidado a fin de neutralizar la subjetividad y los prejuicios del evaluador, los cuales pueden interferir en los resultados.

3.12 MÉTODOS TRADICIONALES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Es un método de evaluación más amplio que, además de un diagnóstico del desempeño del empleado, ofrece la posibilidad de planear con el superior inmediato su desarrollo en el puesto y en la organización.

3.1 CONCEPTO DE PUESTO Y DISEÑO DE PUESTO

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. Para desempeñar sus actividades, la persona que ocupa un puesto debe tener una posición definida en el organigrama.

El diseño de puestos casi nunca es responsabilidad del departamento de administración de personal. Algunas veces le corresponde al departamento de ingeniería industrial

3.2 MODELOS DE DISEÑO DE PUESTO

La administración científica sostenía que sólo mediante métodos científicos se podían proyectar los puestos y capacitar a las personas para obtener la máxima eficiencia posible.

Con la teoría de las relaciones humana surgen los primeros estudios sobre el liderazgo, la motivación, las comunicaciones y demás asuntos relacionados con las personas. El interés en las tareas (administración científica) y el interés en la estructura (teoría clásica) se sustituyeron por el interés en la persona

3.3 ENRIQUECIMIENTO DEL PUESTO

La manera más práctica y viable para adecuar permanentemente el puesto al crecimiento profesional de su ocupante es el enriquecimiento del puesto, denominado también ampliación del puesto.

También el ambiente de trabajo influye poderosamente en las expectativas de las personas. Si la organización es tradicional y conservadora en sus políticas y procedimientos, es de esperarse que el espíritu de cambio e innovación esté totalmente bloqueado y que las personas se sientan inseguras con cualquier novedad, porque no están preparadas para eso.

3.4 ENFOQUE MOTIVACIONAL DEL DISEÑO DE PUESTO

La idea básica era reunir, con los seis conceptos de implementación, a las cinco dimensiones esenciales y los tres estados psicológicos por medio del enriquecimiento de los puestos y de las recompensas individuales y grupales.

La eficacia no sólo depende del diseño de la tarea, sino especialmente de las características del propio grupo, de sus miembros, tipo de comunicación que tengan, moral interna, etc. Algunos círculos de control de calidad (CCQ), equipos transitorios, grupos multifuncionales, células de producción, etc., son buenos ejemplos de esta perspectiva de diseño de tareas mediante el enriquecimiento de puestos y mejora de la calidad de vida dentro de la organización.

3.5 EQUIPOS DE TRABAJO

Una fuerte tendencia en el diseño moderno de puestos es la creación de equipos de trabajo autónomos o autoadministrados. 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.

3.6 DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTO

Su descripción 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.