

ALUMNO: ALEXIS GUILLERMO
LÓPEZ VILLAR.

MAESTRO: ALEJANDRO AGUILAR
MORALES.

MATERIA: RECLUTAMIENTO Y
SELECCION DE PERSONAL.

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA.

FECHA: 04/07/2025.

9° CUATRIMESTRE



3.1 Concepto de Puesto y Diseño de Puesto

Concepto

Un puesto es un conjunto de tareas, responsabilidades y deberes que una persona realiza dentro de una organización. Es la unidad básica de trabajo.
- Elementos Clave:

- Elementos Clave:
- Tareas: Acciones específicas que se realizan.
- Responsabilidades: Obligaciones y áreas de control.
- Deberes: Obligaciones formales y específicas.
- Autoridad: Nivel de poder de decisión.
- Responsabilidad: Consecuencias de las acciones.
- Tipos de Puestos: (Dependiendo del enfoque, pueden variar; ejemplos)

Diseño de puesto

Proceso de definir y estructurar un puesto para maximizar la eficiencia y la satisfacción del empleado.

- Etapas del Diseño:
- Análisis del puesto: Identificación de tareas, responsabilidades, habilidades, conocimientos, etc. (Se usan métodos como observación, entrevistas, cuestionarios).
- Descripción del puesto: Documento que describe las características del puesto (tareas, responsabilidades, requisitos).

Relación entre concepto y diseño

El concepto de puesto proporciona la base para el diseño de puesto.

- Un buen diseño de puesto se basa en una comprensión clara del concepto de puesto.
- El diseño de un puesto debe estar alineado con las necesidades de la organización y los objetivos del puesto.

Herramientas

Visualización de la secuencia de tareas.

- Análisis de puestos con métodos estándar: Utilización de métodos predefinidos para recopilar información.
- Software especializado: Herramientas informáticas para la gestión del diseño de puestos.

3.4 Enfoque Motivacional del Diseño de Puesto

Concepto

El diseño de puestos con enfoque motivacional busca crear puestos de trabajo que satisfagan las necesidades psicológicas de los empleados, incrementando así su motivación, productividad y compromiso.

- Se basa en teorías de la motivación para optimizar la experiencia laboral y el rendimiento.

Teoría

El diseño del puesto debe considerar la satisfacción de las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización de los empleados.

- - Teoría de los Dos Factores de Herzberg: Distingue entre factores higiénicos (evitan la insatisfacción, como el salario y las condiciones de trabajo) y factores motivacionales (generan satisfacción, como el logro, el reconocimiento y la responsabilidad). El diseño debe enfocarse en los factores motivacionales.
- - Teoría de la Expectativa de Vroom: El diseño debe asegurar que los empleados creen que su esfuerzo llevará a un buen desempeño, que este desempeño será recompensado y que la recompensa es valiosa para ellos.

Elementos

Amplitud de tareas (Enriquecimiento del puesto): Asignar tareas más variadas y desafiantes para aumentar la motivación intrínseca. Incluye:

- - Ampliación de tareas: Aumentar el número de tareas.
- - Enriquecimiento de tareas: Aumentar la responsabilidad y el control sobre las tareas.
- - Autonomía: Otorgar a los empleados mayor control sobre su trabajo y cómo lo realizan.
- - Retroalimentación: Proporcionar información regular sobre el desempeño para mejorar el aprendizaje y la motivación.

Beneficios

Mayor productividad y eficiencia.
Reducción del ausentismo y la rotación de personal.

- - Mejor clima laboral y mayor satisfacción de los empleados.
- - Mayor compromiso con la organización.