



CUADRO SINÓPTICO

Nombre del Alumno: Leslie Floeese Velasco Abarca

Nombre del tema: 3.1 Concepto de puesto y diseño de puesto

3.4 Enfoque motivacional del diseño de puesto

Parcial: III

Nombre de la Materia: Reclutamiento y selección de personal

Nombre del profesor: Alejandro Aguilar Morales

Nombre de la Licenciatura: Psicología

Cuatrimestre: 9

05 de julio de 2025

3.1 CONCEPTO DE PUESTO Y DISEÑO DE PUESTO

CONCEPTO DE PUESTO

TAREA

- Actividad específica, repetitiva y física, realizada por el ocupante.
- Común en puestos simples y repetitivos.
- Predomina la actividad manual y física.

Ejemplos: montar una pieza, hacer una rosca, tallar o inyectar una parte.

OBLIGACIÓN

- Actividad más compleja y mental
- Típica de puestos administrativos o técnicos.
- Requiere más procesamiento mental y responsabilidad.

Ejemplos: llenar cheques, hacer requisiciones, elaborar órdenes.

FUNCIÓN

- Conjunto de tareas u obligaciones realizadas reiteradamente.
- Se realiza de forma sistemática y reiterada.
- Puede ser ejecutada por alguien que no ocupe formalmente el puesto.

PUESTO

- Conjunto de funciones con una posición definida dentro del organigrama.
- Implica relaciones de subordinación y autoridad con otros puestos.
- Cada puesto es una unidad organizacional, con tareas, responsabilidades y ubicación específicas.
- Puede tener uno o varios ocupantes, según la naturaleza del trabajo.

EL OCUPANTE DEBE:

- Realizar las tareas propias del puesto.
- Subordinarse a su jefe inmediato.
- Administrar a sus subordinados.
- Responder por su unidad de trabajo.

CONCEPTO DE DISEÑO DE PUESTO

DISEÑAR UN PUESTO IMPLICA ESTABLECER

- El conjunto de tareas y obligaciones que debe cumplir el ocupante (contenido del puesto).
- Los métodos y procedimientos adecuados para realizarlas.
- La relación de autoridad (a quién dirige o supervisa).
- La relación de responsabilidad (a quién reporta).

OBJETIVO DEL DISEÑO DE PUESTO

- Satisfacer los requerimientos tecnológicos, organizacionales, sociales y personales del ocupante.
- Alinear el puesto con los fines de la organización y el bienestar del trabajador

CARACTERÍSTICAS DEL DISEÑO DE PUESTO

- Involucra especificar el contenido, los métodos de trabajo y las relaciones interpersonales del puesto.
- No son estáticos ni permanentes; deben evolucionar continuamente.
- Se adaptan a las transformaciones tecnológicas, económicas, sociales, culturales y legales.

RESPONSABLES DEL DISEÑO DE PUESTOS

- Departamento de Ingeniería Industrial
- Departamento de Organización y Métodos
- Gerencias funcionales:

Diseña puestos operativos y fabriles.

Diseña puestos administrativos

Diseñan y ajustan sus propios puestos en procesos de mejora continua.

3.4 ENFOQUE MOTIVACIONAL DEL DISEÑO DE PUESTOS

ENFOQUE MOTIVACIONAL

Este enfoque considera que si el diseño del puesto incluye ciertas dimensiones psicológicas clave, entonces puede mejorar:

La motivación intrínseca del trabajador.

El desempeño laboral.

La satisfacción en el trabajo.

La calidad del trabajo realizado.

ESTADOS PSICOLÓGICOS CRÍTICOS

1. PERCEPCIÓN DEL SIGNIFICADO DEL TRABAJO

El empleado considera su trabajo importante, valioso y útil.

Aumenta el sentido de propósito personal.

El ocupante siente que es responsable directo de los resultados.

Refuerza el compromiso con los objetivos.

2. PERCEPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD

El empleado conoce cómo está desempeñando su trabajo.

3. CONOCIMIENTO DE LOS RESULTADOS

Permite tomar decisiones para mejorar o corregir errores.

DIMENSIONES MOTIVACIONALES Y ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN

1. TAREAS COMBINADAS

Unen tareas pequeñas y fragmentadas en una sola tarea más amplia y significativa.

Aumentan la variedad, el reto y el sentido de identidad.

Ejemplo: pasar de ensamblar una sola pieza a armar todo un producto.

2. UNIDADES NATURALES DE TRABAJO

Agrupar tareas funcionalmente relacionadas en bloques completos de trabajo.

Dan una visión integral del proceso y promueven la autonomía.

3. RELACIÓN DIRECTA CON EL CLIENTE O USUARIO

El trabajador interactúa directamente con clientes internos o externos.

Conoce sus necesidades, recibe retroalimentación y mejora la calidad del servicio.

4. CARGA VERTICAL DEL PUESTO

Se asignan responsabilidades de mayor nivel, como planificación o toma de decisiones.

Fomenta la autonomía y la autorregulación.

Convierte al trabajador en "gerente de su propio puesto".

5. APERTURA DE CANALES DE RETROALIMENTACIÓN

El trabajador recibe información directa sobre su desempeño.

Puede ser a través del resultado de su trabajo, indicadores o autoevaluación.

Mejora el aprendizaje y la mejora continua.

6. GRUPOS AUTÓNOMOS DE TRABAJO

Equipos autoorganizados que comparten responsabilidades y decisiones.

Requieren rotación de tareas, entrenamiento cruzado y liderazgo colaborativo.

Las recompensas se asignan al equipo, no a individuos.

Fomenta cohesión, aprendizaje grupal y mejora la calidad de vida laboral.