



NOMBRE DEL ALUMNO: KAREN JOSELÍN MORENO ESPINOSA

NOMBRE DEL TEMA: CONCEPTO DE PUESTO Y DISEÑO DE PUESTO Y ENFOQUE MOTIVACIONAL DEL DISEÑO DE PUESTO.

PARCIAL: 3 PARCIAL.

NOMBRE MATERIA: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.

NOMBRE DEL PROFESOR: ALEJANDRO AGUILAR MORALES.

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: PSICOLOGÍA.

CUATRIMESTRE: NOVENO CUATRIMESTRE.



CONCEPTO DE PUESTO Y DISEÑO DE 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.

El concepto de puesto se basa en las nociones de tarea, obligación y función:

- **Tarea:** es toda actividad individualizada y realizada por el ocupante de un puesto.
- **Obligación:** es toda actividad individualizada y realizada por el ocupante de un puesto
- **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.

El diseño de puesto.

Es la especificación del contenido del puesto, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás puestos.

Diseñar un puesto significa establecer cuatro condiciones fundamentales:

- a) El conjunto de tareas u obligaciones que el ocupante deberá desempeñar (contenido del puesto).
- b) Cómo debe desempeñar ese conjunto de tareas u obligaciones (métodos y procedimientos de trabajo).
- c) A quién le debe reportar el ocupante del puesto (responsabilidad), es decir, relación con su jefatura.
- d) A quién debe supervisar o dirigir el ocupante del puesto (autoridad), es decir, relación con sus subordinados.




ENFOQUE MOTIVACIONAL DEL DISEÑO DE PUESTO

Si en un puesto están presentes las dimensiones esenciales, es probable que creen tres estados psicológicos críticos en sus ocupantes:

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

Con base en las cinco dimensiones esenciales y en los tres estados psicológicos se desarrolló una teoría para su implementación con el aumento de cada una de las características representadas por las cinco dimensiones esenciales. 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.

Los seis conceptos de implementación de las cinco dimensiones esenciales y de los tres estados psicológicos son:

- **Tareas combinadas:** consiste en combinar y reunir varias tareas separadas en una sola.
- **Formación de unidades naturales de trabajo:** consiste en tomar distintas tareas a realizar, agruparlas en módulos significativos y atribuirselas a una sola persona.
- **Relación directa con el cliente o usuario:** consiste en establecer comunicación directa entre el ocupante del puesto y los diversos usuarios internos o clientes externos de su servicio, así como con sus proveedores.
- **Carga vertical:** consiste en una integración vertical que enriquece el puesto mediante la adición de tareas más elevadas o de actividades administrativas.
- **Apertura de canales de retroalimentación:** significa proporcionar una tarea que permita información sobre cómo está realizando su trabajo la persona, en lugar de depender de la gerencia o de terceros.
- **Creación de grupos autónomos:** varios trabajos individuales se pueden transferir a grupos interactivos o equipos de trabajo.

