

# Dimensiones Centrales para el Diseño del Puesto

Existe un modelo diseñado y propuesto por Hackman y Oldham en 1975, el cual expresa que los puestos bien diseñados conllevan una alta motivación, calidad en el desempeño, satisfacción y menores índices de ausentismo y rotación. Estos resultados se logran cuando el personal experimenta tres estados psicológicos, los cuales son:



Según este mismo modelo el cargo debe registrar cinco dimensiones esenciales, las cuales arrojarán como resultado efectos motivacionales, rendimiento, bajar el ausentismo, la rotación e incidencias en la productividad de la empresa; ya que los trabajadores pueden gozar de Independencia en la ejecución del trabajo, utilizar sus competencias, reconocer la razón de ser del puesto, responsabilizarse de sus acciones y autoevaluarse.

# Dimensiones Centrales para el Diseño del Puesto

## Dimensiones Centrales para el diseño del Puesto



1

### Variedad:

Cuando el trabajo o cargo presenta variables de operaciones, actividades y tareas, se utilizan diferentes equipos, procedimientos y métodos que rompan con la monotonía.



2

### Autonomía:

Es derivado al grado de independencia y libertad que el trabajador tiene para planear y ejecutar con calidad los métodos y programación de actividades, descansos, movilidad física y procedimientos a seguir.



3

### Significado de tareas:

Es la independencia del puesto comparado con los demás de la organización y su contribución al departamento u organización. Si el trabajador comprende el grado de responsabilidad que desempeña, mayor será su contribución y compromiso. Y solo buscare adecuarlas a la empresa.



4

### Identidad de la tarea:

Es el grado con el que el trabajador efectúa la labor encomendada y a su vez identifica los resultados de sus actividades. No hay idoneidad en actividades encomendadas fragmentadas, parciales e incompletas, ya que no es posible para el trabajador saber su utilidad en la organización.



5

### Retroalimentación:

Como su nombre lo dice es dar al trabajador un resumen del desempeño de su trabajo, nos ayuda para evaluar resultados y esfuerzo, lo cual permite mejoras e incentivos según sea el caso.



# Dimensiones Centrales para el Diseño del Puesto

Existen elementos que se requieren a la hora de diseñar o preparar un perfil del puesto; estos elementos suelen ser físicos y cognitivos, así como deben contar con herramientas e instrumentos de trabajo. Los elementos son los que se presentan a continuación:

Elementos cognitivos	Están conformados por aspectos como la comunicación, toma de decisiones, procesamiento de la información, etc. Si bien la tecnología ha reemplazado muchas funciones, también las ha estandarizado; la capacidad de análisis, pensamiento crítico y la atención cobran importancia en la detección de errores e implementación de mejoras.
Elementos físicos	Son aquellos que dependen de factores como la iluminación, ventilación, colores, sonidos, ubicación e interacción con el medio ambiente.
Equipos, herramientas e instrumentos de trabajo	Son los elementos que se requieren para llevar a cabo el trabajo y la forma en como se relaciona con estos.

Para terminar, se consideran también aspectos claves para el diseño de puestos las características individuales, los cometidos, los fines y la tecnología.

# Dimensiones Centrales para el Diseño del Puesto

## Características Individuales

- Se refieren al conocimiento previo que la empresa debe poseer de la persona para poder lograr el ajuste entre los requerimientos del puesto y los deberes, habilidades y actitudes con las que debe contar el perfil. Se logra a través de pruebas y mediciones que revelan las coincidencias.

## Cometidos

- Son las actividades y comportamientos concretos que conforman el puesto; son la razón de ser de este. Estos elementos son indispensables a la hora del diseño, ya que si se analizan erróneamente, conducen a una selección mal enfocada y no ayudan a la obtención de resultados de la organización.

## Tecnología

- Tiene gran impacto a la hora del diseño del perfil y el contenido del puesto, ya que depende del orden jerárquico de la empresa y los puestos que se está buscando cubrir.

### Referencia:

Torres Lobarde, José Luis; Jaramillo Naranjo, Olga Lucía (2014). Diseño y Análisis del puesto de Trabajo.

Herramienta para gestionar el talento humano. Universidad del Norte. Recuperado de:

[shorturl.at/fm157](http://shorturl.at/fm157)