



Brandester

# ARTÍCULO

FEBRERO 2023

CÓMO MEJORAR LA ORGANIZACIÓN DE TUS EMPLEADOS CON UN SISTEMA ADAPTATIVO DE FUNCIONES.

**D. Juan Fco. Díaz Navas**  
Psicología y Neurociencias para tu marca y empresa.  
Nº Colegiado: AO12552



Copyright © 2023  
by D. Juan Fco. Díaz Navas

---

*Hola lector.*

*Aquí os dejo este artículo que vas a poder disfrutar y donde os aportaremos solución para un tema concreto.*

*Este está hecho para ayudar al máximo número de personas como parte del contenido que ofrecemos a través de nuestra web [Brandester.com](https://www.brandester.com).*

*Si quieres ayudar a algún amigo o amiga puedes invitarlo a formar parte de nuestra comunidad digital mostrándole nuestra web.*

---

*Mr. Brandester*

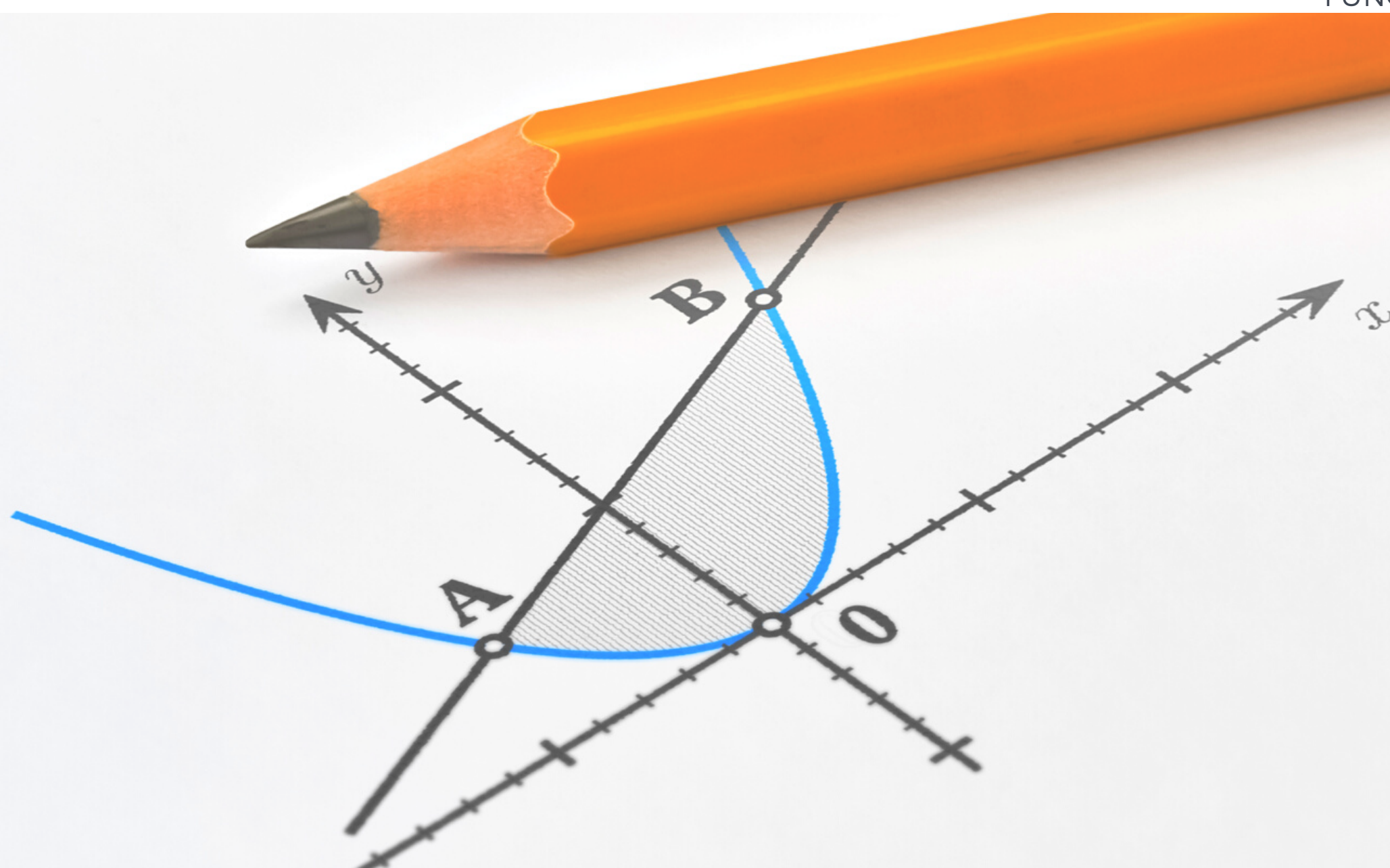
# *Index*

---

*Cómo mejorar la Organización de tus empleados  
con un sistema adaptativo de  
funciones.....Pag. 2*

---

*El equipo de Brandester*



## CAPÍTULO

# CÓMO MEJORAR LA ORGANIZACIÓN DE TUS EMPLEADOS CON UN SISTEMA ADAPTATIVO DE FUNCIONES.

*En muchas ocasiones, nuestro subconsciente tiene una visión de los empleados como entes autómatas que deberían abstraerse de sus factores personales cuando están en sus labores. Esta visión Orwelliana suena estupenda y maravillosa, pero es tan literata para el contratante como la de la mujer victoriana que sueña con encontrar el caballero inglés de buena cuna y buen corazón.*

La realidad, es que tus empleados son personas antes que empleados y el conjunto de sistemas que los rodean va a afectar a todos los sistemas en cuanto uno falle. Aunque andemos delante de la persona más objetiva y racional, los problemas externos le van a afectar de una u otra forma en sus labores de puesto.

Sus rasgos personales (forma de pensar, entendimiento de la situación, capacidad de análisis, crianza, conocimientos, forma de procesar emociones, etc.) estarán mediando unas relaciones u otras y una afectación u otra sobre la tarea.

Esto quiere decir que la adaptación organizativa de la tarea de nuestros empleados debe tener una parte adaptativa a rasgos y necesidades personales del mismo. Por ello, es importante tener un buen conocimiento de la persona, las necesidades laborales del puesto y los puntos básicos de eficiencia.

Esto no quiere decir que trabajes como en una guardería (Kindle), sólo que tengas en cuenta cierta adaptabilidad del puesto para varios tipos de personas. Quizás no puedas tener una adaptación para todos porque no todos los puestos son para todo el mundo, pero si consigues tener esta capacidad para varios tipos de perfiles en tu organización, tendrás mucha mayor capacidad de rotación en plantilla y de éxito en la adaptación al nuevo puesto de trabajo.



## CAPÍTULO

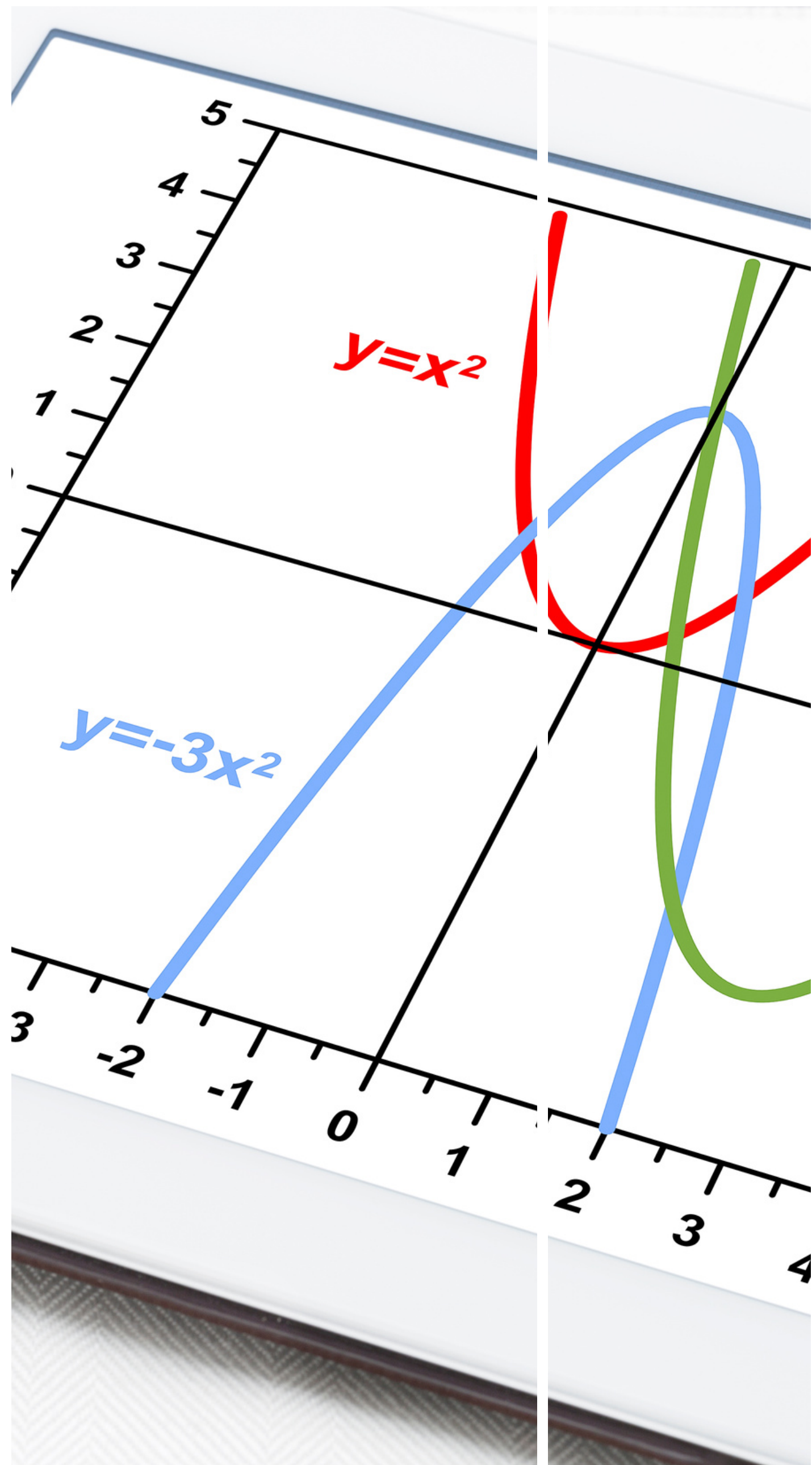
# CÓMO MEJORAR LA ORGANIZACIÓN DE TUS EMPLEADOS CON UN SISTEMA ADAPTATIVO DE FUNCIONES.

*Para realizar esto de forma sencilla y sin entrar en mucho caos debes hacer los siguientes pasos:*

1.- Ejecuta una definición del puesto de trabajo en profundidad. Para ello, debes ver su funcionalidad dentro del equipo o departamento, el valor para la compañía, el grado de complejidad de la meta y aporte para lograrla y los objetivos que deben darse para cumplir la meta, las funciones diarias (críticas, importantes, relevantes y procrastinables). Aunque el puesto sea pequeño, debes hacerlo con el mismo grado de minuciosidad.

2.- Describe las habilidades concretas y necesarias para desarrollar cada una de las actividades y necesidades del puesto de trabajo según lo expuesto en el punto uno. Por ejemplo, si una secretaria necesita tener un alto grado de responsabilidad, bajo nivel de estrés ante el cambio de planes, rapidez en la respuesta a la tarea, habilidades comunicativas y de negociación con empleados y clientes para la modificación de agenda, etc.

3.- Ordena la lista de estas habilidades concretas según la importancia que tengan en el desempeño de la tarea.





## CAPÍTULO

### CÓMO MEJORAR LA ORGANIZACIÓN DE TUS EMPLEADOS CON UN SISTEMA ADAPTATIVO DE FUNCIONES.

4.- Describe al tipo de empleado que se adaptaría a esa definición de puesto de trabajo de una forma ideal (100%), al que se adaptaría a un 80% y el que se adaptaría a un 65%. Debes desarrollarlos al dedillo, es decir, debes describir el grado de responsabilidad que esperarías de cada uno, su grado de eficiencia en la tarea, la cantidad de error que esperas, el tiempo que crees que tardará en cada tarea, como debería ser a nivel personal, como debería de pensar, sus aspiraciones, sus conocimientos, sus habilidades, lo más concreto y exacto posible.

5.- Diseña la organización de la tarea para cada perfil que has creado. Encadena todos los puntos que has desarrollado en el apartado uno respecto a las características observadas en cada uno de los perfiles. Es decir, crea una relación entre la importancia de las tareas a realizar y el conjunto de factores que has descrito en cada uno de los perfiles. Desde ahí podrás crear una organización específica de tareas para cada uno de los perfiles obtenidos en el apartado anterior.

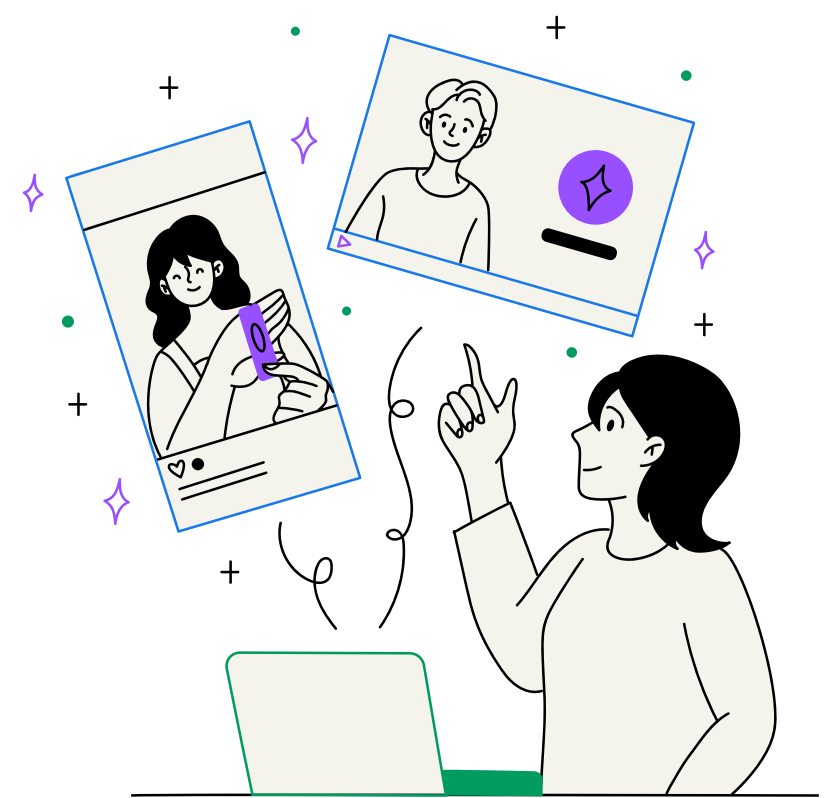




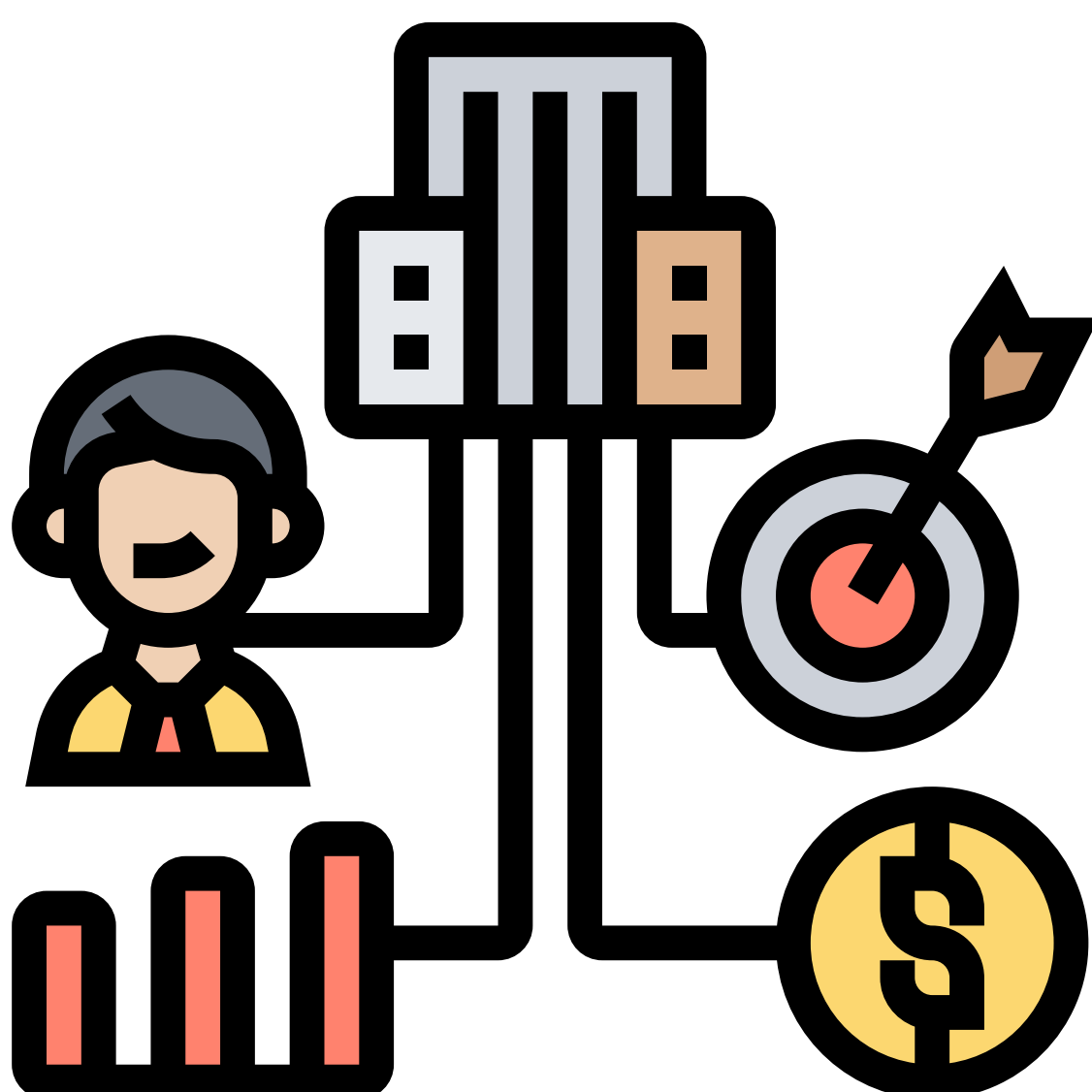
## CAPÍTULO

# CÓMO MEJORAR LA ORGANIZACIÓN DE TUS EMPLEADOS CON UN SISTEMA ADAPTATIVO DE FUNCIONES.

*Esto te llevará a tener mayor sensación entre tus empleados de dominio del puesto de trabajo y satisfacción laboral. Además, provocará que los empleados tengan más claro cuáles son las habilidades mínimas necesarias para dicho puesto antes de optar a él y las necesidades de mejora para alcanzar la eficiencia necesaria.*



La idea de esto no es dejar a nadie fuera de ningún puesto, sino conseguir un mayor grado de funcionalidad de la organización, eficiencia en la tarea y éxito en la promoción interna y la búsqueda de talento externo.





**Brandester**

*En  
Brandester  
podemos  
ayudarte a  
encontrar la  
solución.*

**Visítanos  
[Brandester.com](https://brandester.com)**

*Gracias por  
dedicarnos  
este  
tiempo.*