



# Mi Universidad

## Cuadro Sinoptico

*Nombre del Alumno: SOFIA GÓMEZ AVILA*

*Nombre del tema: DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTOS Y  
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL*

*Parcial: I*

*Nombre de la Materia: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL*

*Nombre del profesor: BEATRIZ ADRIANA MENDEZ GONZALEZ*

*Nombre de la Licenciatura: PSICOLOGIA*

*Cuatrimestre: NOVENO*

*Lugar y Fecha de elaboración:*

*PICHUCALCO, CHIAPAS, A 14 DE JUNIO DE 2022*

**DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTOS**

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

El puesto se integra de todas las actividades que desempeña una persona, que pueden ser contenidas en un todo unificado y que ocupa una posición formal en el organigrama de la organización.

-**Diseñar un puesto** significa establecer cuatro condiciones fundamentales:

El diseño del puesto es la especificación del contenido del puesto, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás puestos

Empezaron a surgir modelos nuevos para el diseño de puestos.

-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 o de obligaciones ejercidas de manera sistemática o reiterada por el ocupante de un puesto.

-El conjunto de tareas u obligaciones que el ocupante deberá desempeñar

-Cómo debe desempeñar ese conjunto de tareas u obligaciones

-A quién le debe reportar el ocupante del puesto

-A quién debe supervisar o dirigir el ocupante del puesto

-Modelo clásico o tradicional para el diseño de puestos

Es el modelo utilizado por los ingenieros que iniciaron el movimiento de la administración científica

-Modelo humanista o de relaciones humanas

El modelo humanista surgió con la Escuela de las Relaciones Humanas durante la década de 1930 como franca oposición a la administración científica.

DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTOS

-Una fuerte tendencia en el diseño moderno de puestos es la creación de **equipos de trabajo** autónomos o autoadministrados.

Son grupos de personas cuyas tareas son rediseñadas para crear un alto grado de interdependencia y que tienen autoridad para tomar decisiones respecto a la realización del trabajo.

Los equipos de trabajo operan mediante un proceso participativo de toma de decisiones, tareas compartidas y responsabilidad por el trabajo "administrativo" de nivel superior.

-Para conocer el contenido de un puesto es necesario describirlo.

Su **descripción** es la relación de las responsabilidades o tareas del puesto.

Se refiere al contenido de los puestos, es decir, a los aspectos intrínsecos de éstos.

Una vez hecha la descripción, sigue el análisis de puestos. Se analiza el puesto en relación con los aspectos extrínsecos

-el análisis de puestos se concentra en cuatro tipos de requisitos que se aplican a cualquier tipo o nivel de puesto:

1. Requisitos intelectuales.
2. Requisitos físicos.
3. Responsabilidades que adquiere.
4. Condiciones de trabajo.

**CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL**

-La **capacitación y el desarrollo** (CyD) constituyen la parte central de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar la competencia de los empleados y el desempeño organizacional.

-La **capacitación** brinda a los aprendices el conocimiento y las habilidades necesarios para desempeñar sus trabajos actuales.

-El **desarrollo** implica un aprendizaje que va más allá del trabajo actual y tiene un enfoque a largo plazo.

Existen numerosos factores que influyen en la capacitación y el desarrollo y que, a la vez, se ven influidos por éstos.

- 1.- Apoyo de la alta administración
- 2.- Avances tecnológicos
- 3.- Complejidad del mundo
- 4.- Estilos de aprendizaje

-La capacitación y el desarrollo deben determinarse realizando análisis a diferentes niveles:

- Análisis organizacional
- Análisis de tareas
- Análisis de las personas

**MÉTODOS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO**

- Cursos impartidos por instructores
- Estudio de caso
- Modelado de comportamiento
- Representación de funciones o de roles
- Juegos de negocios
- Rotación de puestos
- Capacitación en el puesto de trabajo

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL

-El **desarrollo gerencial** consiste en todas las experiencias de aprendizaje que ofrece una organización y que dan como resultado la actualización de las habilidades y los conocimientos que se requieren en los puestos administrativos actuales y del futuro.

-La **inducción** es un esfuerzo inicial de capacitación y desarrollo dirigido a los nuevos empleados para informarles acerca de la compañía, el puesto de trabajo y el grupo de trabajo.

Propósitos de la inducción:

- La situación del empleo
- Políticas y reglas de la compañía
- Remuneración
- Cultura corporativa
- Trabajo en equipo

La capacitación y el desarrollo pueden mejorar su integridad dentro de una empresa si muestran beneficios tangibles para la organización.

Los tres objetivos de la evaluación incluyen:

- decidir si un programa debería continuar,
- decidir si un programa debería modificarse, y
- determinar el valor de la capacitación.