



Mi Universidad

CUADROS SINOPTICOS

Nombre del alumno: Nathasha Vanesa Aguilar Méndez

Nombre del tema: Unidad III “diseño, descripción y análisis de puestos” y unidad IV “capacitación y desarrollo del personal”

Parcial: I

Nombre de la materia: Reclutamiento y selección del personal

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la licenciatura: Psicología

Cuatrimestre: 9°

Pichucalco, Chiapas. 14 de junio de 2022

“DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTOS”

CONCEPTO DE PUESTO

El concepto de puesto se basa en las nociones de

- 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.
- 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)

CONCEPTO DE DISEÑO DEL PUESTO

es la especificación del contenido del puesto, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás puestos, con objeto de satisfacer los requisitos tecnológicos, organizacionales y sociales, así como los requisitos personales de su ocupante

el diseño de puestos es la forma en que los administradores protegen los puestos individuales y los combinan para formar unidades, departamentos y organizaciones.

MODELOS DE DISEÑO DE 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, la primera de las teorías administrativas, a principio del siglo XX
- Taylor y sus seguidores, Gantt y Gilbreth, realizaron el primer intento sistemático de aplicar ciertos principios a la ubicación óptima del individuo en el puesto

Modelo humanista o de relaciones humanas

Con la teoría de las relaciones humana surgen los primeros estudios sobre el liderazgo, la motivación, las comunicaciones y demás asuntos relacionados con las personas.

ENRIQUECIMIENTO DEL PUESTO

- Consiste en aumentar deliberada y paulatinamente los objetivos, las responsabilidades y los desafíos de las tareas del puesto
- El enriquecimiento del puesto puede ser horizontal (mediante la adición de nuevas responsabilidades del mismo nivel) o vertical (mediante la adición de nuevas responsabilidades de nivel paulatinamente más elevado).
- El enriquecimiento de puestos puede a veces degenerar en algunos efectos indeseables, especialmente en organizaciones que privilegian el status quo.

ENFOQUE MOTIVACIONAL DEL DISEÑO DE PUESTO

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.

EQUIPOS DE TRABAJO

- 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
- son responsables del logro de resultados y metas y deciden entre sí la distribución de las tareas, programan el trabajo, capacitan a los demás, evalúan la contribución de cada uno y son responsables de la calidad del trabajo grupal y de la mejora continua.

“DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTOS”

DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTO

- enumeración por escrito de los principales aspectos significativos del puesto y de las obligaciones y responsabilidades adquiridas.
- puede definir como una unidad de la organización que consiste en un grupo de obligaciones y responsabilidades que lo separan y distinguen de los demás puestos
- Análisis de puestos { se analiza el puesto en relación con los aspectos extrínsecos, es decir, en relación con los requisitos que el puesto impone a su ocupante

LA ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS DE PUESTO

- el análisis de puestos es la revisión comparativa de las exigencias (requisitos) que esas tareas o responsabilidades le imponen.
1. Requisitos intelectuales.
 2. Requisitos físicos.
 3. Responsabilidades que adquiere.
 4. Condiciones de trabajo.

MÉTODOS PARA EL ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

Los métodos más utilizados para la descripción y análisis de puestos { 1. Observación directa. 2. Cuestionario. 3. Entrevista directa suelen ser los siguientes:

ETAPAS EN EL ANÁLISIS DE PUESTOS

- Etapa de planeación: Es una etapa de trabajo de escritorio y de laboratorio.
- Etapa de preparación: Es la etapa en la que se preparan las personas, los esquemas o los materiales de trabajo
- Etapa de realización: Es la etapa en la que se obtienen los datos respecto a los puestos que se van a analizar y en la que se redacta el análisis

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro
- Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona

MÉTODOS TRADICIONALES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

1. Método de evaluación del desempeño mediante escalas gráficas.
2. Método de elección forzosa.
3. Método de evaluación del desempeño mediante investigación de campo.
4. Método de evaluación del desempeño mediante incidentes críticos.
5. Método de comparación de pares.
6. Método de frases descriptivas.

MÉTODO DE ELECCIÓN FORZOSA

consiste en evaluar el desempeño de las personas por medio de frases alternativas que describen el tipo de desempeño individual.

MÉTODO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO MEDIANTE INCIDENTES CRÍTICOS Y MÉTODO DE COMPARACIÓN DE PARES

- Se basa en el hecho de que el comportamiento humano tiene características extremas que son capaces de llevar a resultados positivos (éxito) o negativos (fracaso).
- Es un método de evaluación del desempeño que compara a los empleados de dos en dos, se anota en la columna de la derecha al que es considerado mejor en relación con el desempeño

NUEVAS TENDENCIAS EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

1. Los indicadores suelen ser sistémicos
2. Los indicadores suelen ser seleccionados y escogidos con distintos criterios de evaluación
3. Los indicadores suelen ser escogidos en conjunto

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

FACTORES QUE INFLUYEN

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

Determinación de las necesidades específicas de capacitación y desarrollo

- Análisis organizacional: Desde una perspectiva general de la organización, se debe estudiar la misión estratégica de la empresa, sus metas y sus planes corporativos, junto con los resultados de la planeación estratégica de recursos humanos.
- Análisis de tareas: El siguiente nivel de análisis se concentra en las tareas que se requieren para lograr los objetivos de la empresa
- Análisis de las personas: La determinación de las necesidades individuales de capacitación es el nivel final

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

SISTEMAS DE IMPLEMENTACIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

- Universidades corporativas
- Colegios y universidades
- Colegios y universidades
- Sistema de vestíbulo
- Videos
- Aprendizaje electrónico (e-learning)

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

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

Desarrollo del empleado { La seguridad en el empleo de un individuo depende cada vez más de su capacidad para adquirir los conocimientos y las habilidades necesarios en continuo cambio

MÉTRICAS PARA EVALUAR LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO

- 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
- El modelo de Kirkpatrick para la evaluación del desempeño se usa ampliamente en los ambientes de aprendizaje. Los niveles de este modelo son: 1. opiniones de los participantes, 2. alcance del aprendizaje, 3. cambio en el comportamiento (transferencia de la capacitación al puesto de trabajo) y 4. logro de los objetivos de la capacitación y el desarrollo (efecto sobre el desempeño).

SEGURIDAD EN EL EMPLEO VERSUS SEGURIDAD EN LA CARRERA

Es común que las empresas competitivas recluten individuos que se sabe que tienen una buena ética para el trabajo y notables habilidades técnicas dentro de la industria

También es común que ellos reciban incrementos salariales del 15 al 20 por ciento. Los conocimientos que uno posee son como el portafolios de su puesto de trabajo actual o de la industria

PLANEACIÓN DE CARRERA

Una persona evalúa continuamente sus capacidades y sus intereses, considera oportunidades alternativas de carrera, establece metas para ésta y planea actividades prácticas de desarrollo

Un plan de carrera permite saber dónde está uno y adónde se dirige.

La planeación individual de la carrera debe empezar con una autocomprensión o autoevaluación.

Una autoevaluación realista ayudará a una persona a evitar errores que podrían afectar a la totalidad del progreso de su carrera

MÉTODOS DE DESARROLLO DE CARRERA

- Sistemas de información para la administración y los empleados: Muchas compañías brindan a sus administradores la capacidad en línea de asistir a los empleados en la planeación de las rutas de sus carreras y en el desarrollo de las capacidades requeridas

- Discusiones con individuos bien informados: En una discusión formal, el superior y los empleados subordinados pueden convenir conjuntamente en cuáles actividades del desarrollo de la carrera son mejores.

- Sistema de evaluación del desempeño: El hecho de discutir las fortalezas y debilidades de un empleado con su supervisor permite descubrir ciertas necesidades de desarrollo

- Talleres Algunas organizaciones realizan talleres que duran dos o tres días con el propósito de ayudar a los empleados a desarrollar sus carreras dentro de la compañía

RUTAS DE CARRERA

- Ruta de carrera en forma de red: reconoce la intercambiabilidad de la experiencia a ciertos niveles y la necesidad de ampliar la experiencia en un nivel antes de ser promovido a un puesto de mayor jerarquía

- Ruta de carrera dual: reconoce que los especialistas técnicos pueden y deben aportar su experiencia a una compañía sin tener que convertirse en administradores.

- Descenso de categoría: es el proceso de desplazar a un trabajador a un nivel más bajo de deberes y responsabilidades, lo cual implica por lo regular una reducción en la remuneración.

- Agentes libres (ser su propio jefe): son personas que se hacen cargo de la totalidad o de una parte de sus carreras, al ser sus propios jefes o al trabajar para otros en formas que se ajusten a sus necesidades o deseos