



## **Cuadro sinóptico.**

*Nombre del Alumno: Vianaury Nazareth Montecinos Sansores.*

*Nombre del tema: Diseño, descripción y análisis de puestos, y capacitación y desarrollo del personal.*

*Parcial: unidades 3 y 4.*

*Nombre de la Materia: Reclutamiento y selección de personal.*

*Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez.*

*Nombre de la Licenciatura: Psicología.*

*Cuatrimestre: 9no cuatrimestre.*

Unidad III. Diseño, descripción y análisis de puestos.  
Unidad IV. Capacitación y desarrollo del personal

**Puesto y diseño de puesto**

**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.

**Diseño del puesto:** es la especificación del contenido del puesto, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás puestos

**Modelos:**

- Modelo clásico o tradicional para el diseño de puestos.
- Modelo humanista o de relaciones humanas

**Enfoque motivacional del diseño de puesto**

Es probable que creen tres estados psicológicos críticos en sus ocupantes:

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

**Estructura del análisis de puesto**

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

- Requisitos intelectuales
- Requisitos físicos
- Responsabilidades que adquiere
- Condiciones de trabajo

**Capacitación y desarrollo estratégico y factores que influyen en la capacitación y el desarrollo**

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.

Algunos beneficios estratégicos posibles de la capacitación y el desarrollo incluyen la satisfacción de los empleados, el mejoramiento de la moral, una tasa de retención más alta, una tasa de rotación más baja, una mejora en las contrataciones, el aumento en las utilidades y la invaluable consecuencia de que los empleados satisfechos producen clientes satisfechos.

**Determinación de las necesidades específicas de capacitación y desarrollo**

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

-**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. Las descripciones de puestos son importantes fuentes de datos para este nivel de análisis.

- **Análisis de las personas:** La determinación de las necesidades individuales de capacitación es el nivel final. Las preguntas relevantes son: "¿quién necesita capacitación?" y "¿qué tipo de conocimientos, destrezas y habilidades necesitan los empleados?". Las evaluaciones del desempeño y las entrevistas o encuestas de supervisores y de los titulares de los puestos son útiles en este nivel.

**Rutas de carrera**

Las rutas de las carreras se han concentrado históricamente en una movilidad ascendente dentro de una profesión en particular, lo cual es una opción que no está tan disponible ahora como en el pasado:

- Ruta de carrera en forma de red
- Ruta lateral de habilidades
- Ruta de carrera dual
- Forma de añadir valor a la carrera
- Agentes libres (ser su propio jefe)