



Cuadro Sinóptico

Nombre del Alumno Rossy Valentina Villegas López

Nombre del tema Diseño, descripción y análisis del puesto. Capacitación y desarrollo del personal.

Parcial I er

Nombre de la Materia Reclutamiento y selección del personal

Nombre del profesor Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura Psicología

Cuatrimestre 9no

Diseño, descripción y análisis del puesto

Concepto de puesto y diseño de puesto

Conjunto de funciones bien definidas dentro de una empresa

- ★ Tareas
- ★ Obligaciones

Modelos de diseño de puesto

- ★ Conjunto de tareas y obligaciones que el ocupante desempeña
- ★ Como debe desempeñar
- ★ A quien se le va a reportar
- ★ A quien debe reportar

Enriquecimiento del puesto

Principal forma de tener motivación intrínseca por medio del puesto

Consiste en aumentar:

- ★ Responsabilidades
- ★ Y los desafíos de las tareas del puesto

El enriquecimiento puede ser:

1. Horizontal
2. Vertical

Enfoque motivacional del diseño del puesto

Estados psicológicos críticos:

1. Percepción del significado
2. Percepción de la responsabilidad
3. Conocimiento de los resultados

6 conceptos de implementación:

Tareas combinadas, formación de unidades naturales de trabajo, relación directa con el cliente, carga vertical, apertura de canales de retroalimentación, creación de grupos autónomos.

La estructura del análisis del puesto

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

Método para el análisis y descripción del puesto

- ◆ Observación directa
- ◆ Cuestionario
- ◆ Entrevista directa

Etapas en el análisis del puesto

- ∞ Etapa de planeación
- ∞ Etapa de preparación
- ∞ Etapa de realización

Evaluación del desempeño

Apreciación sistemática de las actividades

Objetivos y beneficios de la evaluación del desempeño

Es una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización

Métodos tradicionales de evaluación del desempeño

Principales métodos de evaluación del desempeño

Evaluación del desempeño mediante escalas gráficas, método de elección forzosa, método de evaluación del desempeño mediante investigación de campo y mediante incidentes críticos, método de comparación de pares, métodos de fases 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

- Evaluación del desempeño mediante incidentes críticos comportamiento humano tiene características extremas que son capaces de llevar resultados positivos o negativos
- Método de comparación de pares es solamente la comparación de los empleados de dos en dos.

Nuevas tendencias en la evaluación del desempeño

Las organizaciones buscan la excelencia por medio de inversiones en educación, capacitación y desarrollo de las personas hoy considerados talentos humanos que deben de ser desarrollados

Capacitación y desarrollo del personal

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

La capacitación y el desarrollo constituye la parte central de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar la competencia de los empleados y el desempeño organizacional.

Proceso de capacitación y desarrollo y determinación de las necesidades específicas de capacitación y desarrollo

Después de establecer los objetivos de CyD, la administración podrá determinar los métodos apropiados y el sistema de implementación y transmisión que se usará.

Métodos de capacitación y desarrollo

- ★ Cursos impartidos por instructores
- ★ Estudio de caso
- ★ Modelado de comportamiento
- ★ Representación de funciones o de roles
- ★ Rotación de puestos

Sistemas de implementación de capacitación y desarrollo

- ✚ Universidades corporativas
- ✚ Colegios comunitarios
- ✚ Sistema de vestíbulos
- ✚ Simuladores

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 en el 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 grupo de trabajo.

Métricas para evaluar la capacitación y el desarrollo

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

- Los tres objetivos de la evaluación incluyen:
1. Decidir si un programa debería continuar
 2. Decidir si un programa debería modificarse
 3. Determinar el valor de la capacitación

Seguridad en el empleo

VS

Seguridad en la carrera

Es importante que un individuo mantenga una ventaja competitiva con la finalidad de conservar su empleo y avanzar su carrera.

Planeación de carrera

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

Métodos de desarrollo de carrera

- Sistemas de información para la administración y los empleados
- Discusiones con individuos bien informados
- Material de la compañía
- Sistema de evaluación del desempeño
- Talleres

Rutas de carrera

Es una opción que no está tan disponible ahora como en el pasado. Otras rutas incluyen las redes, la trayectoria lateral de habilidades, la ruta de carrera dual, la posibilidad de añadir valor a una carrera e incluso la modificación del nivel del puesto.

- 3 ➤ Ruta de carrera en forma de red
- Ruta lateral de habilidades
- Ruta carrera dual