



Mi Universidad

Cuadro Sinóptico

Nombre del Alumno: Sergio Antonio Rincón Oseguera

Nombre del Tema: Unidad III: Diseño, Descripción y Análisis de Puestos y Unidad IV: Capacitación y Desarrollo del Personal

Parcial: Único

Nombre de la Materia: Reclutamiento y Selección de Personal

Nombre del Profesor: Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura: Psicología General

Cuatrimestre: Noveno

Pichucalco, Chiapas

14 De Junio De 2022

Ψ **Diseño, Descripción y Análisis de Puestos**

Ψ **Concepto y Diseño de Puesto**

El puesto se integra de todas las actividades que desempeña una persona, que pueden ser contenidas en un todo unificado.

La posición del puesto en el organigrama define su nivel jerárquico, su subordinación, sus subordinados y el departamento o división al que pertenece.

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

El diseño de puestos casi nunca es responsabilidad del departamento de administración de personal.

Ψ **Modelos de Diseño de Puesto**

El modelo clásico o tradicional es utilizado por los ingenieros que iniciaron el movimiento de la administración científica, la primera de las teorías administrativas, a principio del siglo XX.

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

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.

Ψ **Enriquecimiento del Puesto**

El planteamiento del problema no es nuevo. Hace más de 30 años, McGregor sostenía que, en las empresas, la teoría Y se suele aplicar con un estilo de dirección basado en una serie de medidas innovadoras y humanistas.

Si el puesto se expande con el objeto de que el ocupante simplemente haga una mayor variedad de tareas o un mayor número de operaciones, el puesto recibe un enriquecimiento horizontal o lateral.

Cuando el enriquecimiento se hace de manera exagerada o demasiado rápido, puede requerir una intensa concentración del individuo en el trabajo y reduce sus relaciones interpersonales.

Ψ **Enfoque Motivacional**

Si en un puesto están presentes las dimensiones esenciales, es probable que creen tres estados psicológicos críticos en sus ocupantes: Percepción del significado, Percepción de la responsabilidad, Conocimiento de los resultados

Con base en las cinco dimensiones esenciales y en los tres estados psicológicos se desarrolló una teoría para su implementación con el aumento de cada una de las características representadas por las cinco dimensiones esenciales.

Ψ **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.

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

Un aspecto fundamental es la habilidad multifuncional: cada miembro del grupo debe poseer todas las habilidades para desempeñar diferentes tareas.

Ψ **Descripción y análisis**

Para conocer el contenido de un puesto es necesario describirlo, su descripción es un proceso que consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que lo conforman

Un puesto "se 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.

El análisis pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño.

Ψ **Estructura del Análisis**

Mientras la descripción de puestos es un simple inventario de las tareas que desempeña el ocupante de éste, el análisis de puestos es la revisión comparativa de las exigencias, que esas responsabilidades le imponen.

Desde el punto de vista de los factores de análisis, el análisis de puestos se puede colocar en un esquema de estandarización que facilite al máximo la obtención de información y que ofrezca una base aceptable para las comparaciones de puestos.

El método de evaluación del desempeño mediante incidentes críticos, se basa en el hecho de que el comportamiento humano tiene características extremas que son capaces de llevar a resultados positivos o negativos, y el método de comparación de pares, 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

Ψ **Métodos**

La descripción y el análisis de puestos constituyen una responsabilidad de línea y una función de staff.

El método de evaluación del desempeño se basa en entrevistas de un especialista en evaluación con el superior inmediato de los subordinados, con las cuales se evalúa el desempeño de éstos.

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

Ψ **Etapas del Análisis**

Es la etapa en la que se planea todo el trabajo para el análisis de puestos, es una etapa de trabajo de escritorio y de laboratorio.

La etapa de preparación es en la que se preparan las personas, los esquemas o los materiales de trabajo.

La etapa de realización, es en la que se obtienen los datos respecto a los puestos que se van a analizar y en la que se redacta el análisis.

Ψ **Evaluación del Desempeño**

La 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.

La evaluación de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, etc.

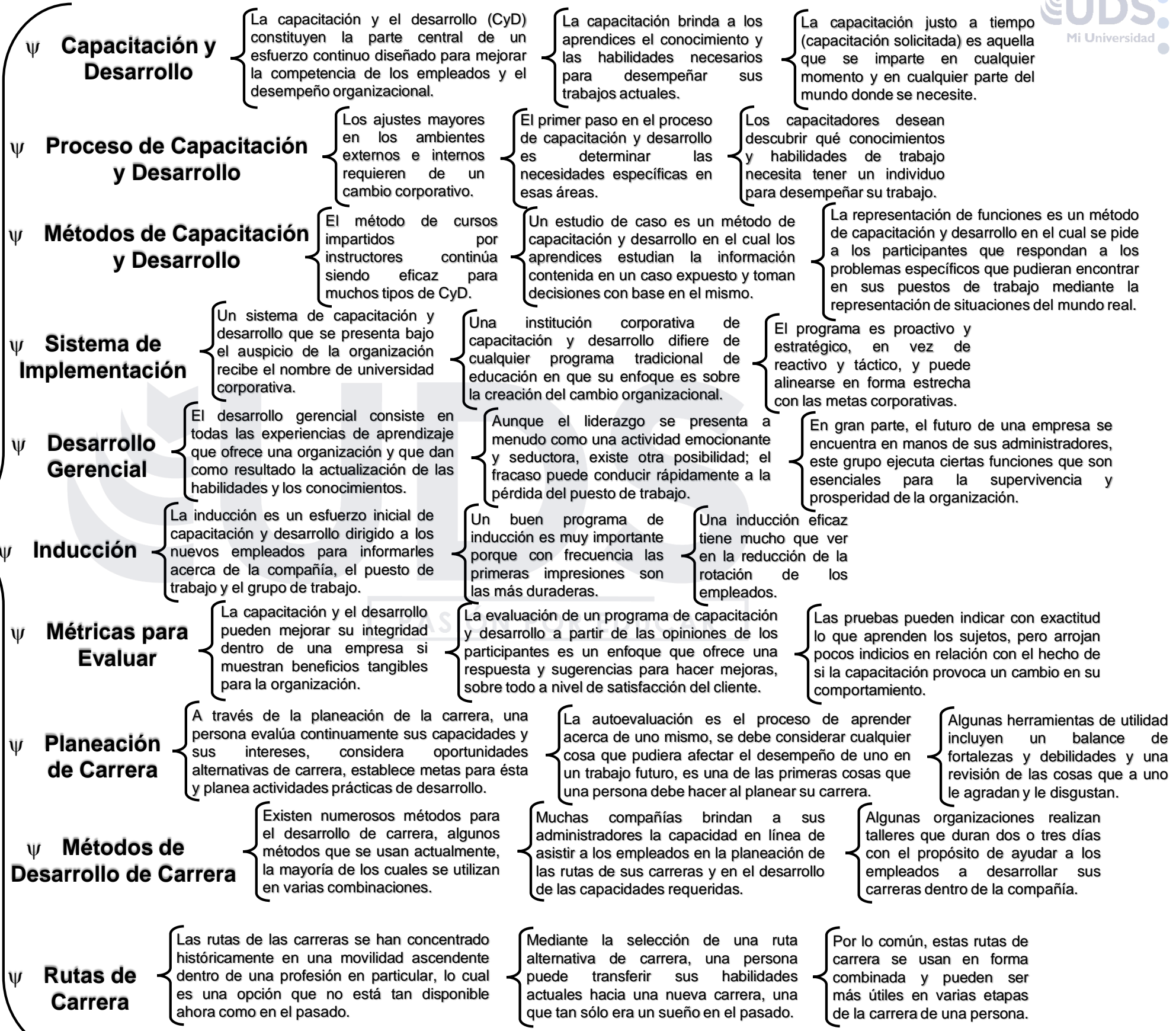
Ψ **Nuevas Tendencias**

La era de la información trajo dinamismo, cambio y competitividad, la única alternativa de supervivencia que tienen las organizaciones es buscar la excelencia sustentada.

La evaluación del desempeño está cada vez más apoyada en la adopción de índices de referencia objetivos que permitan enmarcar mejor el proceso.

El propósito es establecer marcos de referencia que sirvan para la comparación y para establecer nuevas metas y los resultados que se deben alcanzar, y que permitan una visión global del proceso.

Ψ **Capacitación y Desarrollo del Personal**



ψ REFERENCIAS

(Universidad del Sureste). [UDS]. (s.f.). Reclutamiento y Selección de Personal. Recuperado de:
<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/2c0791b223b0876d8086ff80809352f8.pdf>

