

“PASIÓN POR EDUCAR”.



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

“PASIÓN POR EDUCAR”.

RESUMEN

LICENCIATURA EN PSICOLOGIA

ASIGNATURA:

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

PRESENTA

Nombre del alumno:

María del pilar Santos Rodríguez

BAJO LA DIRECCIÓN DE:

Mtro. José Alberto Pérez

VILLAHERMOSA, TABASCO 12 JUNIO DE 2022

RESUMEN DE LA UNIDAD III Y IV

UNIDAD III

Diseño, descripción, y análisis de puesto.

Concepto de puesto y diseño de puesto este 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. 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. 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.

Modelo de diseño de puesto Probablemente, el diseño de puestos sea tan antiguo como el mismo trabajo. Desde que el ser humano tuvo que dedicarse a las tareas de la caza o de la pesca, aprendió por medio de la experiencia a lo largo de los siglos, a modificar su desempeño para mejorarlo continuamente.

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. determinar la mejor manera de realizar las tareas de un puesto, y la utilización de incentivos salariales (premios de producción) para asegurar la adhesión a los métodos de trabajo prescritos. A esto se le llamaba la racionalización del trabajo. La mejor manera se obtenía mediante técnicas de estudio de tiempos y movimientos, las cuales conducían al método de trabajo que debía seguirse por los empleados. Se buscaba una separación entre el pensamiento (gerencia) y la operación de la actividad (trabajador): los puestos se proyectaban de acuerdo con el modelo de hacer y no pensar.

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. El interés en las tareas (administración científica) y el interés en la estructura (teoría clásica) se sustituyeron por el interés en las personas.

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, entre las que resaltan la ampliación del puesto para darle un mayor significado al trabajo.

Enfoque motivacional del diseño del puesto Si en un puesto están presentes las dimensiones esenciales, es probable que creen tres estados psicológicos críticos en sus ocupantes:

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.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL UNIDAD IV

La capacitación y el desarrollo 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. Enseñar a un trabajador cómo operar un torno o indicar a un supervisor cómo programar la producción diaria son ejemplos de capacitación. Por otra parte, el desarrollo implica un aprendizaje que va más allá del trabajo actual y tiene un enfoque a largo plazo. Prepara a los empleados para mantenerse al ritmo con la organización a medida que ésta evoluciona y crece. Las actividades de capacitación y desarrollo tienen el potencial de alinear a los empleados de una empresa con sus estrategias corporativas.

Factores que influyen en la capacitación y el desarrollo:

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

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

Los objetivos podrían ser estrechos si están limitados a la capacidad de supervisión de un administrador, o podrían ser lo suficientemente amplios para incluir el mejoramiento de las habilidades administrativas de todos los supervisores de primera línea. En las organizaciones ejemplares, existe un vínculo muy cercano entre la misión estratégica de la empresa y los objetivos del programa de capacitación y desarrollo. Es necesaria la revisión y la actualización periódica de estos objetivos para asegurar que den apoyo a las cambiantes necesidades estratégicas de la organización.

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

1. 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.
2. 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.
3. 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.

sistemas de implementación de capacitación y desarrollo

-universidades corporativas

-colegios y universidades

-colegios comunitario

-sistema de vestíbulo

-video

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. Aunque el liderazgo se presenta a menudo como una actividad emocionante y seductora, existe otra posibilidad; el fracaso puede conducir rápidamente a la pérdida del puesto de trabajo. Los riesgos son especialmente elevados en virtud de los rápidos cambios de la actualidad.

Métricas para evaluar la capacitación y el desarrollo

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. Por eso, el departamento de CyD debe documentar sus esfuerzos y demostrar que presta un servicio valioso. Las organizaciones han adoptado varios enfoques para evaluar el valor de los programas específicos. 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).
4. logro de los objetivos de la capacitación y el desarrollo (efecto sobre el desempeño).