



Mi Universidad

Cuadro sinóptico

Nombre del Alumno: Flor de Líz García Mendoza

Nombre del tema: UNIDAD III “DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTOS” y UNIDAD IV “CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL”

Parcial: I modulo

Nombre de la Materia: Reclutamiento y selección del personal

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez Gonzales

Nombre de la Licenciatura: Psicología

Cuatrimestre: noveno

Lugar y fecha: Pichucalco; Chiapas, 6 de junio 2023

DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTOS

El 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

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,

cuatro condiciones fundamentales:

- El conjunto de tareas u obligaciones que el ocupante deberá desempeñar (contenido del puesto).
- Cómo debe desempeñar ese conjunto de tareas u obligaciones (métodos y procedimientos de trabajo).
- A quién le debe reportar el ocupante del puesto (responsabilidad), es decir, relación con su jefatura.
- A quién debe supervisar o dirigir el ocupante del puesto (autoridad), es decir, relación con sus subordinados.

MODELOS DE DISEÑO DE PUESTO

Modelo clásico o tradicional

La idea predominante era que cuanto más simples y repetitivas fueran las tareas tanto mayores sería la eficiencia del trabajador

Modelo humanista

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

ENFOQUE MOTIVACIONAL

estados psicológicos críticos

Percepción del significado

grado en que el ocupante del puesto percibe su trabajo como valioso

Percepción de la responsabilidad

profundidad con la que el ocupante se siente responsable y relacionado con los resultados del trabajo desempeñado

Conocimiento de los resultados

la comprensión que tiene el ocupante sobre cómo desempeña efectivamente su trabajo.

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

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

métodos más utilizados

1. Observación directa.
2. Cuestionario.
3. Entrevista directa.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO ESTRATÉGICO

constituyen la parte central de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar la competencia de los empleados y el desempeño organizacional

Factores que influyen

- Apoyo de la alta administración
- Avances tecnológicos
- Complejidad del mundo
- Estilos de aprendizaje

Determinación de las necesidades específicas

Se debe adoptar un enfoque sistemático para tratar las necesidades legítimas.

niveles de análisis:

Organizacional

Se debe estudiar la misión estratégica de la empresa, sus metas y sus planes

Tareas

se concentra en las tareas que se requieren para lograr los objetivos de la empresa

Personas

La determinación de las necesidades individuales de capacitación es el nivel final.

MÉTODOS DE CAPACITACIÓN

- Cursos impartidos por instructores
- Estudio de caso
- Modelado de comportamiento
- Representación de funciones o de roles
- Juegos de negocios
- Rotación de puesto
- Capacitación en el puesto de trabajo

SISTEMAS DE IMPLEMENTACIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

- Universidades corporativas
- Colegios y universidades
- Colegios comunitarios
- Sistema de vestíbulo
- Videos
- Aprendizaje electrónico
- Simuladores

INDUCCIÓN

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

Propósitos

Es que los empleados de nueva contratación sigan motivados e involucrados con la organización

PLANEACIÓN DE CARRERA

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

Herramientas de utilidad

Hoja de balance de fortalezas y debilidades

Para utilizar la hoja de balance de fortalezas y debilidades, un individuo debe hacer una lista de sus puntos fuertes y débiles tal y como los percibe

Lista de preferencias y aversiones

Una lista de preferencias y aversiones ayuda a los individuos a reconocer las restricciones que se imponen ellos mismos

Referencias

Universidad del sureste. (2023). Capacitacion y desarrollo del personal. En UDS, *Reclutamiento y seleccion del personal* (págs. 109-133). Comitan de dominguez: UDS.

Universidad del sureste. (2023). UNIDAD III “DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTOS”. En UDS, *Reclutamiento y seleccion del personal* (págs. 71-104). Comitan de dominguez: UDS.