



**Mi Universidad**

## **CUADRO SINOPTICO**

*Nombre del Alumno: Dominga contreras Jiménez*

*Nombre del tema: unidad 3 y 4 Diseño, descripción y análisis del puesto y capacitación y desarrollo personal*

*Parcial :I*

*Nombre de la Materia: reclutamiento y selección*

*Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González*

*Nombre de la Licenciatura: psicología*

*Cuatrimestre: 9no*

*PICHUCALCO, CHIAPAS A 13 DE JUNIO DEL 2023*

### CONCEPTO DE PUESTO Y DISEÑO DE PUESTO

se basa en las nociones de tarea, obligación y función

- Tarea: Toda actividad individualizada y realizada por el ocupante de un puesto.
- Obligación: Es la actividad atribuida a puestos más diferenciados (puestos de asalariados o empleados), como llenar un cheque, emitir una requisición de material, elaborar una orden de servicio, etc.
- Función: Un conjunto de tareas (puestos por hora).
- Puesto: un conjunto de funciones (conjunto de tareas o de obligaciones con una posición definida en la estructura organizacional, es decir, en el organigrama).

### MODELOS DE DISEÑO DE PUESTO

Muestra de relación de las tareas, obligaciones y responsabilidades surgen modelos como

- Modelo clásico o tradicional para el diseño de puesto
  - utilizado por los ingenieros que iniciaron el movimiento de la administración
- Modelo humanista o de relaciones humanas de puestos.
  - surgen los primeros estudios sobre el liderazgo, la motivación, las comunicaciones y demás asuntos relacionados con las personas.

### ENRIQUECIMIENTO DEL PUESTO

Consiste en aumentar deliberada y paulatinamente puede ser.

- Horizontal
- Vertical
- Efectos deseados
  - ✚ Mayor Motivación
  - ✚ Mayor Productividad
  - ✚ Menor objetivismo
  - ✚ Menor rotación

### ENFOQUE MOTIVACIONAL DEL DISEÑO DE PUESTO

Están presentes las dimensiones esenciales, que crean tres estados psicológicos

- ✚ Percepción significado
- ✚ Percepción de responsabilidad
- ✚ Conocimientos de resultado y los seis
  - ✚ Tareas combinadas
  - ✚ Formación de unidades naturales de trabajo
  - ✚ Relación directa con el cliente o usuario
  - ✚ Carga vertical
  - ✚ Apertura de canales de retroalimentación
  - ✚ Creación de grupos autónomos

DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTOS

**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.

- Participación
- Responsabilidad
- Claridad
- Interacción
- Flexibilidad
- Creatividad
- Rapidez

- Comprometidos con la autoridad.
- Resultados con el desempeño
- Comprende y avanza los objetivos
- Comunicación abierta y confiable.
- quieren modificar y mejorar el desempeño.
- talentos e ideas se utilizan en beneficio del equipo
- actúan rápidamente ante los problemas y oportunidades

**DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTO**

Descripción

Es un proceso que consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que lo conforman y lo hacen distinto a todos los demás puestos que existen en la organización.

Análisis de puesto

como una unidad de la organización que consiste en un grupo de obligaciones y responsabilidades que lo separan y distinguen de los demás puestos.

**LA ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS DE PUESTO**

Descripción general y con frecuencia se sigue un ordenamiento: es decir

Requisitos intelectuales y físicos que debe tener el ocupante para desempeñar exitosamente el puesto

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

**MÉTODOS PARA EL ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS**

constituyen una responsabilidad de línea y una función de staff.  
Métodos utilizados

- Observación directa.
- Cuestionario.
- Entrevista directa.

### OBJETIVOS Y BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Es una especie de inspección de calidad en la línea de montaje.

- Idoneidad del individuo para el puesto.
- Capacitación.
- Promociones.
- Incentivo salarial por buen desempeño.

### MÉTODOS TRADICIONALES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- Método de evaluación del desempeño mediante escalas gráficas.
- Método de elección forzosa.
- Método de evaluación del desempeño mediante investigación de campo.
- Método de evaluación del desempeño mediante incidentes críticos.
- Método de comparación de pares.
- Método de frases 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.

por dos frases de significado positivo y dos de significado negativo. El supervisor o el evaluador, al juzgar.  
están formados tan sólo por cuatro frases de significado positivo. El supervisor o el evaluador, al juzgar.

### MÉTODO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Mediante incidentes críticos:

basa en el hecho de que el comportamiento humano tiene características extremas que son capaces de llevar a resultados positivos (éxito) o negativos (fracaso).

Métodos de comparación de pares:

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.

### NUEVAS TENDENCIAS EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Un efecto de cascada facilita la localización de metas y objetivos de los diversos departamentos y niveles jerárquicos involucrados.

- Indicadores financieros
- Indicadores ligados al cliente
- Indicadores internos
- Indicadores de innovación

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO ESTRATÉGICO Y FACTORES QUE INFLUYEN EN 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. Influyen factores como

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

PROCESO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO Y DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Determinar las necesidades específicas en esas áreas.

- Análisis organizacional
- Análisis de tareas
- Análisis de las personas

MÉTODOS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Es que se puede transmitir una gran cantidad de información en un periodo relativamente corto.

**Un estudio de caso:** es un método de capacitación y desarrollo en el cual los aprendices estudian la información contenida en un caso expuesto y toman decisiones con base en el mismo.

**modelado de comportamiento:** es un método de capacitación y desarrollo que permite a una persona aprender mediante la imitación de comportamientos de otros para mostrar a los administradores cómo manejar diversas situaciones. **Representación de funciones:** o de roles es un método de capacitación y desarrollo en el cual se pide a los participantes que respondan a los problemas específicos.

**juegos de negocios son un método:** de capacitación y desarrollo que permite a los participantes asumir papeles como el del presidente, contralor o vicepresidente

SISTEMAS DE IMPLEMENTACIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

se presenta bajo el auspicio de la organización recibe el nombre de universidad corporativa. Implica área como

- capacitación de la compañía
- desarrollo de empleados
- aprendizaje de adultos

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL

**DESARROLLO GERENCIAL**

consiste en todas las experiencias de aprendizaje que ofrece

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

Emocionante  
seductora

**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 el grupo de trabajo. propósitos son

- ✚ La situación del empleo
- ✚ Políticas y reglas de la compañía
- ✚ Remuneración
- ✚ Cultura corporativa
- ✚ Trabajo en equipo
- ✚ Desarrollo de empleado
- ✚ socialización

**MÉTRICAS PARA EVALUAR LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO**

pueden mejorar su integridad dentro de una empresa si muestran beneficios tangibles para la organización. Los tres objetivos

- ✚ decidir si un programa debería continuar
- ✚ decidir si un programa debería modificarse, determinar el valor de la capacitación.

**SEGURIDAD EN EL EMPLEO VERSUS SEGURIDAD EN LA CARRERA**

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

Es común que las empresas competitivas recluten individuos que se sabe que tienen una buena ética para el trabajo y notables habilidades técnicas dentro de la industria.

### PLANEACIÓN DE CARRERA

persona evalúa continuamente sus capacidades y sus intereses, considera oportunidades alternativas de carrera, establece metas para ésta y planea actividades prácticas de desarrollo.

Hoja de balance de fortalezas y debilidades. Un procedimiento de autoevaluación, desarrollado originalmente por Benjamín Franklin, que ayuda a las personas a tomar conciencia de sus puntos fuertes y débiles es la hoja de balance de fortalezas y debilidades.

Lista de preferencias y aversiones. Un individuo también debería considerar aquello que le agrada y le desagrada como parte de una autoevaluación.

### MÉTODOS DE DESARROLLO DE CARRERA

se utilizan en varias combinaciones, se exponen a continuación.

- ✚ 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

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
- ✚ Descenso de categoría
- ✚ Agentes libres (ser su propio jefe)

# REFERENCIA

UNIVERSIDAD DEL SURESTE UNIDAD 3 Y 4 (UDS)

:/Users/PC%20PERSONAL/Downloads/95059fd8e4ebec7882df38dbc677a57teorias%20de%20la%20personalidad.pdf

ENRIQUECIMIENTO DEL PUESTO.pptx -

YouTube<https://www.bing.com/search?q=MODELOS+DE+DISE%C3%91O+DE+PUESTO&qs=n&form=QBRE&sp=-1&lq=0&pg=modelos+de+dise%C3%B1o+de+puesto&sc=10-27&sk=&cvid=3B29362E5AEB480B8E83FDF58F677B23&ghsh=0&ghacc=0&ghpl=#>

<https://estudiando.com/enriquecimiento-laboral-definicion-ventajas>

<https://www.bing.com/search?q=ENRIQUECIMIENTO+DEL+PUESTO&qs=n&form=QBRE&sp=-1&lq=0&pg=enriquecimiento+del+puesto&sc=10-26&sk=&cvid=80FC20DA485F49018D56AC7636D6953F&ghsh=0&ghacc=0&ghpl=#>

<https://concepto.de/equipo-de-trabajo>

<https://www.gestiopolis.com/analisis-y-descripcion>

<https://prezi.com/1dexkiawldpv/estructura-del->

<https://www.psicoactiva.com/blog/metodos-descrip>



