



Cuadro Sinóptico

Nombre del Alumno Shiomara Brigitte Reséndez De la Cruz

Nombre del tema Diseño, descripción y análisis de puestos/ Capacitación y desarrollo del personal

Parcial I

Nombre de la Materia Reclutamiento y selección de personal

Nombre del profesor Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura Psicología

Cuatrimestre 9°

P U E S T O S

Modelos de diseño

Probablemente, el diseño de puestos sea tan antiguo como el mismo trabajo.

Modelo clásico

Administración científica, la primera de las teorías administrativas, a principio del siglo XX.

Modelo humanista

Surgió con la Escuela de las Relaciones Humanas durante la década de 1930 como franca oposición a la administración científica

Enfoque motivacional

Percepción del significado: es el grado en que el ocupante del puesto percibe su trabajo como importante, valioso y como contribuyendo a algo.

Percepción de la responsabilidad: es la profundidad con la que el ocupante se siente responsable y relacionado con los resultados del trabajo desempeñado.

Conocimiento de los resultados: es la comprensión que tiene el ocupante sobre cómo desempeña efectivamente su trabajo.

Descripción y análisis

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

Análisis se analiza el puesto en relación con los aspectos extrínsecos, es decir, en relación con los requisitos que el puesto impone a su ocupante.

Evaluación del desempeño

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*

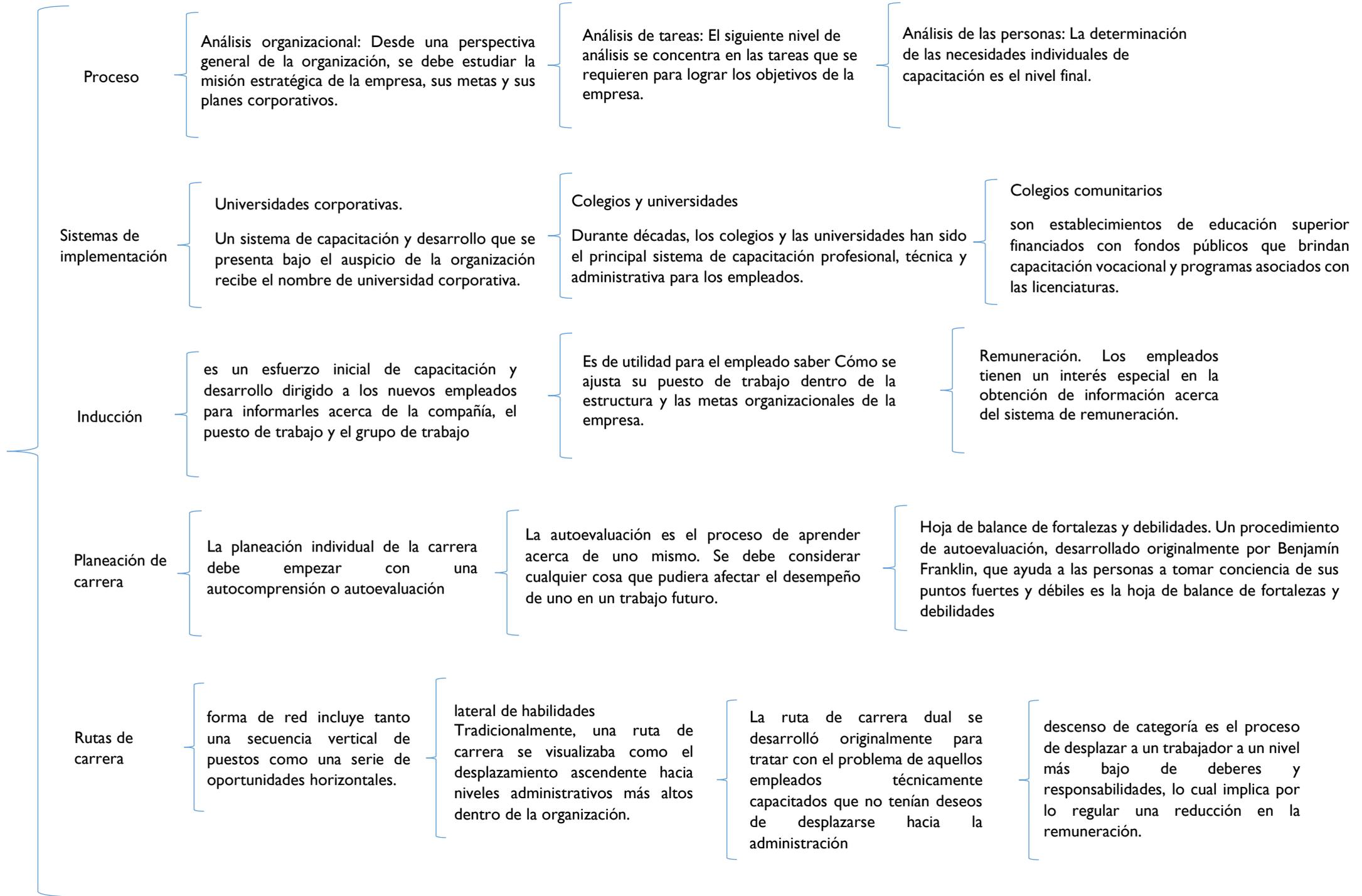
Métodos tradicionales

Desempeño mediante escalas gráficas

evaluación más empleado y divulgado; asimismo, el más simple. Su aplicación requiere tener sumo cuidado a fin de neutralizar la subjetividad y los prejuicios del evaluador, los cuales pueden interferir en los resultados.

reduce los resultados a expresiones numéricas por medio de tratamientos estadísticos o matemáticos para neutralizar las distorsiones de orden personal de los evaluadores.

C
A
P
A
C
I
T
A
C
I
O
N
Y
D
E
S
A
R
R
O
L
L
O



Referencias

Universidad del Sureste. (2024). *Reclutamiento y selección de personal*. Comitán, Chiapas. UDS
Recuperado de

[12b417dd550eb414482ad313ea87e6cb.pdf \(plataformaeducativauds.com.mx\)](https://plataformaeducativauds.com.mx/12b417dd550eb414482ad313ea87e6cb.pdf)