Cuadro sinóptico

Nombre del alumno (a): Gómez Gómez Karla Jazmín

Nombre del tema: Unidad 3 y 4

Parcial único

Nombre de la Materia: Reclutamiento y Selección de personal

Nombre del profesor: Méndez González Beatriz Adriana

Nombre de la Licenciatura: Psicología

9no Cuatrimestre

Pichucalco, Chiapas A 15 de Junio 2025

Diseño, descripción y análisis de puestos

- **Diseño de Puesto**
  - Es la forma en que se organizan las tareas, responsabilidades y relaciones del puesto.
    - -Define qué se hace, cómo se hace y para qué se hace.
    - -Afecta la productividad, la motivación y la claridad del rol.
    - -Requiere conocer las necesidades de la empresa y del trabajador.
- **Enfoque Motivacional del Diseño de Puesto**
  - Diseñar puestos que fomenten el compromiso, el bienestar y el rendimiento.
    - Factores motivacionales
      - -Autonomía en la toma de decisiones
      - -Reconocimiento y retroalimentación
      - -Claridad en objetivos y metas
    - Teorías relacionadas
      - -Herzberg (factores motivadores vs higiénicos)
      - -Teoría de la autodeterminación (motivación intrínseca)
- **Descripción y Análisis de Puesto**
  - Diferencias
    - -Descripción: qué hace el ocupante del puesto
    - -Análisis: qué necesita el ocupante para realizar su trabajo
  - Componentes de una descripción
    - Título del puesto, Funciones y responsabilidades, Requisitos del puesto (educación, experiencia, habilidades), Condiciones laborales (ambiente físico, riesgos)
- **Métodos para el Análisis de Puestos**
  - •Observación directa: útil en tareas manuales y rutinarias
  - •Entrevistas: a empleados y supervisores
  - •Cuestionarios estructurados: como el método PAQ (Position Analysis Questionnaire)
  - •Diarios de actividades: empleados registran tareas diarias
  - •Métodos mixtos: combinan varias técnicas para mayor precisión
- **Evaluación del Desempeño**
  - Proceso sistemático para medir y mejorar el rendimiento de los trabajadores.
    - Objetivos principales
      - • Identificar fortalezas y áreas de mejora
      - • Tomar decisiones de promoción, incentivos o rotación
      - • Guiar procesos de capacitación
    - Etapas
      - 1. Establecer criterios de evaluación
      - 2. Recolectar información sobre el desempeño
      - 3. Retroalimentación al trabajador
      - 4. Plan de mejora o seguimiento

- Capacitación y desarrollo del personal
  - Capacitación y desarrollo estratégico
    - Proceso planificado para mejorar el desempeño actual y futuro del personal, alineado a los objetivos de la empresa.
      - Factores que influyen
        - • Cultura organizacional
        - • Recursos disponibles
        - • Cambios tecnológicos
        - • Necesidades del puesto
        - • Perfil del trabajador
  - Proceso de capacitación y detección de necesidades
    - Etapas del proceso
      - 1. Detección de necesidades: identificar brechas entre lo que se requiere y lo que el trabajador sabe/hace.
      - 2. Planificación: establecer objetivos, contenidos, recursos y cronograma.
      - 3. Ejecución: aplicación del programa de capacitación.
      - 4. Evaluación: medir el impacto y los resultados obtenidos.
    - Fuentes para detectar necesidades
      - • Evaluaciones de desempeño
      - • Cambios tecnológicos
      - • Entrevistas con supervisores
  - Métodos de capacitación y desarrollo
    - Según el tipo de contenido y trabajador
      - • Presenciales: talleres, seminarios, cursos
      - • En el trabajo: rotación de puestos, coaching, asignación de proyectos
      - • Virtuales: e-learning, webinars, plataformas interactivas
    - Métodos prácticos
      - • Juegos de roles
      - • Estudios de caso
      - • Simulaciones
  - Inducción y desarrollo gerencial
    - Inducción
      - • Introduce al nuevo colaborador a la cultura, normas y funciones del puesto
      - • Reduce la ansiedad y errores iniciales
      - • Mejora la adaptación y productividad
    - Desarrollo gerencial
      - • Formación de líderes y mandos medios
      - • Se enfoca en habilidades estratégicas, comunicación, toma de decisiones y liderazgo
      - • Preparación para ocupar puestos clave a futuro