



Cuadro sinóptico

Nombre del alumno (a): Samuel Gómez Arias

Nombre del tema: UNIDAD 3 Y UNIDAD 4

Parcial: Único

Nombre de la Materia: Reclutamiento y selección de personal

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura: Psicología General

Cuatrimestre: 9°

Lugar y Fecha de elaboración: Juárez, Chiapas a 17 de junio de 2025

CONCEPTO DE 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.

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, así como los requisitos personales de su ocupante.

MODELOS DE DISEÑO DE PUESTO

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

- Modelo clásico o tradicional para el diseño de puestos: El gerente mandaba y el trabajador simplemente obedecía y operaba.
- Modelo humanista o de relaciones humanas: 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

La ampliación del puesto requiere su reorganización y la extensión de las actividades para que las personas puedan saber el significado de lo que hacen.

Consiste en aumentar deliberada y paulatinamente los objetivos, las responsabilidades y los desafíos de las tareas del puesto.

ENFOQUE MOTIVACIONAL DEL DISEÑO DE PUESTO

1. Percepción del significado
2. Percepción de la responsabilidad
3. Conocimiento de los resultados

- a) Tareas combinadas
- b) Formación de unidades naturales de trabajo
- c) Relación directa con el cliente o usuario
- d) Carga vertical
- e) Apertura de canales de retroalimentación
- f) Creación de grupos autónomos

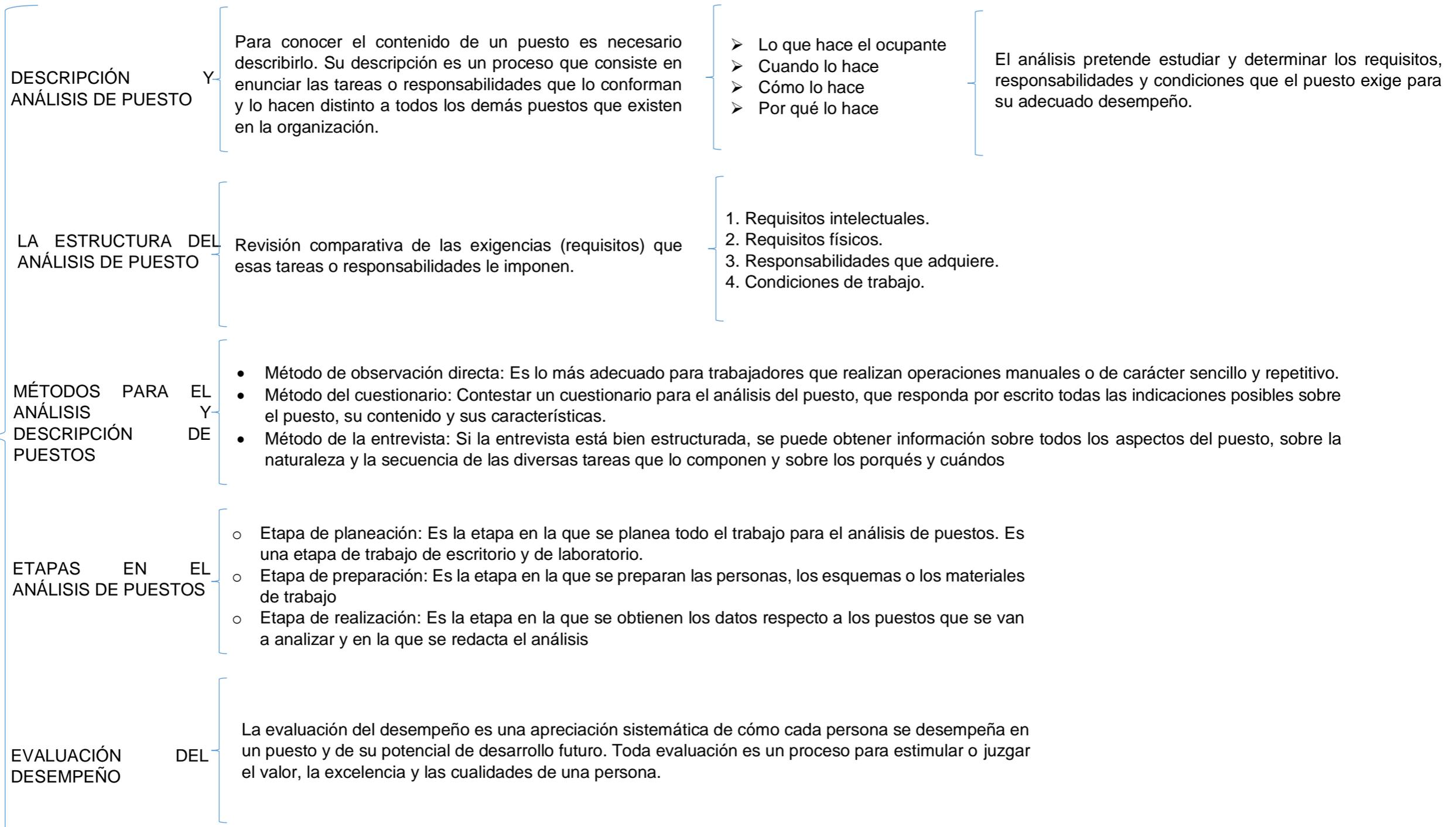
Conceptos de implementación

EQUIPOS DE TRABAJO

Los equipos de trabajo operan mediante un proceso participativo de toma de decisiones, tareas compartidas y responsabilidad por el trabajo —administrativo de nivel superior.

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

UNIDAD III —DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTOS.





OBJETIVOS BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

DE LA DEL

La evaluación del desempeño no es un fin en sí, sino un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización.

1. Idoneidad del individuo para el puesto.
2. Capacitación.
3. Promociones.
4. Incentivo salarial por buen desempeño.
5. Mejora de las relaciones humanas entre superiores y subordinados.
6. Desarrollo personal del empleado.
7. Información básica para la investigación de recursos humanos.
8. Estimación del potencial de desarrollo de los empleados.
9. Estímulo para una mayor productividad.

MÉTODOS TRADICIONALES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

DE DEL

1. Método de evaluación del desempeño mediante escalas gráficas.
2. Método de elección forzosa.
3. Método de evaluación del desempeño mediante investigación de campo.
4. Método de evaluación del desempeño mediante incidentes críticos.
5. Método de comparación de pares.
6. 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 (positivo y negativo).

El método de elección forzosa ofrece las siguientes ventajas:

1. Proporciona resultados confiables y exentos de influencias subjetivas y personales
2. Su aplicación es simple y no exige preparación previa de los evaluadores.

El método de elección forzosa tiene las siguientes desventajas:

1. Su elaboración es compleja y exige una planeación cuidadosa y tardada.
2. Es un método comparativo y ofrece resultados globales.

Método de evaluación del desempeño mediante incidentes críticos

Se trata de una técnica que permite al supervisor inmediato observar y registrar los hechos excepcionalmente positivos y los excepcionalmente negativos del desempeño de sus subordinados. Así, el método de evaluación del desempeño mediante incidentes críticos gira en torno a las excepciones (tanto positivas como negativas) del desempeño de las personas.

Método de comparación de pares

Es un método de evaluación del desempeño 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

1. Los indicadores suelen ser sistémicos, visualizan a la empresa como un todo y forman un conjunto homogéneo e integrado que privilegia todos los aspectos importantes o relevantes.
2. Los indicadores suelen ser seleccionados y escogidos con distintos criterios de evaluación, esto depende de que sean para premiaciones, remuneración variable, participación en los resultados, promociones, etc.
3. Los indicadores suelen ser escogidos en conjunto para evitar posibles distorsiones y para no afectar otros criterios de evaluación

CAPACITACIÓN
DESARROLLO
ESTRATÉGICO

Y

La capacitación brinda a los aprendices el conocimiento y las habilidades necesarios para desempeñar sus trabajos actuales.
El desarrollo implica un aprendizaje que va más allá del trabajo actual y tiene un enfoque a largo plazo.

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
CAPACITACIÓN
DESARROLLO

DE
Y

AMBIENTE EXTERNO E INTERNO: determinar sus necesidades específicas de capacitación, seleccionar métodos y sistemas de implementación, implantar programas de CyD y evaluar programas de CyD.

Los capacitadores desean descubrir qué conocimientos y habilidades de trabajo necesita tener un individuo para desempeñar su trabajo.

MÉTODOS
CAPACITACIÓN
DESARROLLO

DE
Y

- Cursos impartidos por instructores: se puede transmitir una gran cantidad de información en un periodo relativamente corto
- Estudio de caso: 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: permite a una persona aprender mediante la imitación de comportamientos de otros
- Representación de funciones o de roles: método de capacitación y desarrollo en el cual se pide a los participantes que respondan a los problemas específicos que pudieran encontrar en sus puestos de trabajo mediante la representación de situaciones del mundo real.
- Juegos de negocios: método de capacitación y desarrollo que permite a los participantes asumir papeles como el del presidente, contralor o vicepresidente de marketing
- Rotación de puestos: método de capacitación y desarrollo en el cual los empleados se desplazan de un puesto de trabajo a otro para ampliar su experiencia.
- Capacitación en el puesto de trabajo: permite a un empleado aprender las tareas de un puesto de trabajo mediante la ejecución real de las mismas.

SISTEMAS
IMPLEMENTACIÓN
CAPACITACIÓN
DESARROLLO

DE
DE
Y

- Universidades corporativas
- Colegios y universidades
- Colegios comunitarios
- Sistema de vestíbulo
- Videos
- Aprendizaje electrónico (e-learning)
- Simuladores

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.

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. Un buen programa de inducción es muy importante porque con frecuencia las primeras impresiones son las más duraderas

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

MÉTRICAS PARA EVALUAR LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO

1. Opiniones de los participantes: La evaluación de un programa de capacitación y desarrollo a partir de las opiniones de los participantes es un enfoque que ofrece una respuesta y sugerencias para hacer mejoras, sobre todo a nivel de satisfacción del cliente.
2. Alcance del aprendizaje: Algunas organizaciones administran pruebas para determinar lo que han aprendido los participantes de un programa de capacitación y desarrollo. Un procedimiento de evaluación es el diseño de pre-tests y post-tests para un grupo de control.
3. Cambio en el comportamiento: Las pruebas pueden indicar con exactitud lo que aprenden los sujetos, pero arrojan pocos indicios en relación con el hecho de si la capacitación provoca un cambio en su comportamiento.
4. Logro de los objetivos de la capacitación y el desarrollo: Otro enfoque para la evaluación de los programas de CyD es el que se relaciona con la determinación del grado en el cual los programas alcanzan los objetivos y tienen realmente un efecto sobre el desempeño.

SEGURIDAD EN EL EMPLEO VERSUS SEGURIDAD EN LA CARRERA

La seguridad en el empleo se refiere a la garantía de mantener un puesto de trabajo dentro de una empresa, mientras que la seguridad en la carrera implica un enfoque más amplio sobre el desarrollo profesional y la estabilidad a largo plazo en el mercado laboral.

PLANEACIÓN CARRERA

DE

A través de la planeación de la carrera, una persona evalúa continuamente sus capacidades y sus intereses, considera oportunidades alternativas de carrera, establece metas para ésta y planea actividades prácticas de desarrollo. Un plan de carrera permite saber dónde está uno y adónde se dirige.

- ✓ Hoja de balance de fortalezas y debilidades. Un procedimiento de autoevaluación
- ✓ Lista de preferencias y aversiones. Un individuo también debería considerar aquello que le agrada y le desagrada como parte de una autoevaluación.

MÉTODOS DESARROLLO CARRERA

DE DE

- ❖ 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

- ❖ Ruta de carrera en forma de red: La ruta de carrera en forma de red incluye tanto una secuencia vertical de puestos como una serie de oportunidades horizontales.
- ❖ Ruta lateral de habilidades: Tradicionalmente, una ruta de carrera se visualizaba como el desplazamiento ascendente hacia niveles administrativos más altos dentro de la organización.
- ❖ Ruta de carrera dual: La ruta de carrera dual reconoce que los especialistas técnicos pueden y deben aportar su experiencia a una compañía sin tener que convertirse en administradores.
- ❖ Forma de añadir valor a la carrera: Agregar valor a la carrera tal vez parezca una actividad dirigida únicamente al interés personal; sin embargo, es una ruta de carrera lógica y realista.
- ❖ Descenso de categoría: El descenso de categoría es el proceso de desplazar a un trabajador a un nivel más bajo de deberes y responsabilidades, lo cual implica por lo regular una reducción en la remuneración.
- ❖ Agentes libres (ser su propio jefe): Los agentes libres son personas que se hacen cargo de la totalidad o de una parte de sus carreras, al ser sus propios jefes o al trabajar para otros en formas que se ajusten a sus necesidades o deseos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- ✚ CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos —El capital humano de las organizacionesll. Editorial Mc Graw Hill, 8ª ed. México, DF. 2011.
- ✚ MONDY, Wayne, R. Administración de recursos humanos. Editorial Pearson Educación. 11ª ed. México 2010.
- ✚ WERTHER, B. Wiliam. Administración de Recursos Humanos —El capital Humano de las Empresasll. Editorial Mc Graw Hill, 6ª ed. Universidad Panamericana, D.F.