



Cuadro sinóptico

Nombre de la alumna: Citlali Guadalupe Cruz López

Nombre del tema: Diseño, descripción y análisis de puesto, Capacitación y desarrollo de personal

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°



DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTO

Concepto de puesto y diseño de puesto

Define el puesto como un conjunto de tareas y responsabilidades que cumplen una función específica dentro de la organización.

El diseño de puesto busca estructurar eficientemente esas tareas.

Modelos de diseños de puesto

Incluyen el modelo clásico (basado en la división del trabajo) y modelos modernos que consideran habilidades, conocimientos y motivación del empleado.

Modelo clásico

Utilizado por los ingenieros que iniciaron el movimiento de la administración científica, la primera de las teorías

Modelo humanista

Fue una reacción humanista al mecanicismo que entonces dominaba en la administración de empresas.

Enriquecimiento del puesto

Consiste en aumentar la responsabilidad, autonomía y variedad de tareas para incrementar la motivación del empleado.

La manera más práctica y viable para adecuar permanentemente el puesto al crecimiento profesional de su ocupante es el enriquecimiento del puesto.

Enfoque motivacional del diseño de puesto

Aplica principios psicológicos para diseñar puestos que fomenten la satisfacción y el compromiso del trabajador.

La idea básica era reunir, con los seis conceptos de implementación

- Tareas combinadas
- Formación de unidades naturales de trabajo
- Relación de directa con el cliente
- Carga vertical
- Apertura de canales de retroalimentación
- Creación de grupos autónomos

Equipos de trabajo

Se enfocan en estructuras colaborativas y autogestionadas, mejorando la productividad y la innovación.

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.

Descripción y análisis de puesto

Proceso de recopilación sistemática de datos sobre los componentes del puesto para definir responsabilidades y requisitos.

En resumen, la descripción de puestos se refiere al contenido de los puestos, es decir, a los aspectos intrínsecos de éstos.

Estructura del análisis de puesto

Incluye tareas, responsabilidades, herramientas utilizadas, condiciones laborales, y habilidades requeridas.

Por lo general, el análisis de puestos se concentra en cuatro tipos de requisitos que se aplican a cualquier tipo o nivel de puesto.

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



Métodos para el análisis y descripción de puestos

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

Cuestionarios, entrevistas, observación directa, diarios de trabajo, entre otros.

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

Etapas del análisis de puesto

Es la etapa en la que se planea todo el trabajo para el análisis de puestos es una etapa de trabajo de escritorio y de laboratorio.

La planeación del análisis de puestos exige los siguientes pasos

- Planeación
- Recolección de datos
- Interpretación de datos
- Elaboración del informe final

Evaluación del desempeño

Nuestro interés particular no está en el desempeño en general, sino, específicamente, en el desempeño en un puesto, o sea, en el comportamiento de la persona que lo ocupa.

Medición sistemática del rendimiento del empleado frente a los objetivos del puesto.

Objetivos y beneficios de la evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño ha dado lugar a innumerables demostraciones a favor y a otras verdaderamente en contra.

Con el supuesto de que la selección de recursos humanos es una especie de control de calidad en la recepción de la materia prima.

Mejorar el rendimiento, detectar necesidades de capacitación y tomar decisiones de promoción.

Método de elección forzosa

consiste en evaluar el desempeño de las personas por medio de frases alternativas que describen el tipo de desempeño individual.

Obliga al evaluador a seleccionar entre opciones predeterminadas, reduciendo la subjetividad.

Nuevas tendencias en la evaluación del desempeño

La era de la información trajo dinamismo, cambio y competitividad.

Uso de tecnologías, feedback 360°, autoevaluación, metas compartidas y análisis colaborativo



CAPACIDAD Y DESARROLLO DEL PERSONAL

Capacitación y desarrollo estratégico y factores que influyen

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 internos: recursos, cultura organizacional
Externos: tecnología, competencia influyen en su efectividad.

Proceso de capacitación y desarrollo y determinación de necesidades

Incluye análisis de necesidades, planificación, implementación y evaluación.

Las necesidades pueden ser individuales, grupales u organizacionales.

Métodos de capacitación y desarrollo

El método de cursos impartidos por instructores continúa siendo eficaz para muchos tipos de CyD.

Presenciales: cursos, seminarios
Virtuales: plataformas e-learning
Experienciales: coaching, mentoring .

Se eligen según el objetivo

Sistemas de implementación de capacitación y desarrollo

Un sistema de capacitación y desarrollo que se presenta bajo el auspicio de la organización recibe el nombre de universidad corporativa.

Puede aplicarse de forma individual, grupal o a nivel organizacional.

Cada sistema tiene distintas metodologías y enfoques.

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

Busca formar líderes, desarrollar habilidades directivas y preparar a los gerentes para la toma de decisiones estratégicas.

Métricas para evaluar la capacitación

La capacitación y el desarrollo pueden mejorar su integridad dentro de una empresa si muestran beneficios tangibles para la organización.

Incluyen indicadores como satisfacción, aplicación en el puesto, resultados organizacionales y retorno sobre la inversión

Métodos de desarrollo de carrera

Incluyen coaching, asesorías, rotación de puestos, participación en proyectos y planes de desarrollo individual.

- Sistemas de información para la administración y los empleos
- Discusiones con individuos bien informados
- Material de la compañía
- Sistema de evaluación del desempeño
- Talleres

Rutas de carrera

Definen trayectorias profesionales posibles dentro de la empresa. Se ajustan a perfiles y expectativas individuales.

Las rutas de las carreras 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.

REFERENCIAS

(Universidad del sureste). [UDS]. (s.f). recuperado de:

https://fileservice.s3mwc.com/storage/uds/biblioteca/2025/05/H5uAsWMBJecjg4gChDN8-LC-LPS903-RECLUTAMIENTO_Y_SELECCION_DEL_PERSONAL.pdf