



Cuadro sinóptico

Nombre del Alumno: Luisa Raquel Padrón Gómez

Nombre del tema: Diseño, descripción y análisis de puesto y 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: 9no

Diseño, Descripción y análisis de puesto

CONCEPTO DE PUESTO

Se integran de todas las actividades que desempeña una persona, que pueden ser contenidas en un todo unificado

MODELO CLASICO O TRADICIONAL

La administración científica sostenía que solo mediante métodos científicos se podían proyectar los puestos y capacitar a las personas para obtener la máxima eficiencia posible

ETAPA EN EL ANALISIS

De puesto, determinar los puestos a describir, elaborar el organigrama de los puestos para ubicarlos. elaborar el cronograma del trabajo, elegir los métodos y mas

MODELO HUMANISTA

Se centra en las necesidades y motivaciones de los empleados este enfoque considera el contexto social del puesto

ANALISIS DEL PUESTO

Es la revisión comparativa de las exigencias que esas tareas o responsabilidades le imponen

EVALUCIÓN DEL DESEMPEÑO

Es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro

DISEÑO DE PUESTO

Es el especificador del contenido de puesto, método de trabajo y de las relaciones con los demás puestos

ENFOQUE EMOCIONAL

Se basa en el empoderamiento de los empleados en la cual se considera 5 dimensiones: significado de responsabilidad, conocimientos

METODO ELECCION FORZOSA

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

Capacitación y desarrollo de personal

CAPACITACION DESARROLLO

Constituyen la parte central de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar la competencia de los empleados y el desempeño organizacional

SISTEMA DE CAPACITACION

En el organización implican la planificación y creación de actividades y materiales de aprendizaje para adquirir nuevas habilidades

PLANEACION DE CARRERA

Se desarrollo para tratar con el problema de aquellos empleados técnicamente capacitados que no tenía deseos de desplazarse hacia la administración

RUTA CARRERA DUAL

Se desarrolló para tratar con el problema de aquellos empleados técnicamente capacitados que no tenía deseos de desplazarse hacia la administración

DESARROLLO GENERAL

Consiste en todas las experiencias de aprendizaje que ofrece una organización y que dan como resultado de actualización de las habilidades

METODOS DE DESARROLLO

Sistema de información para la administración y los empleados, discusiones con individuos informados, material y compañía y talleres

METODO CAPACITACION

Cursos impartidos por instructores, estudio de caso, modelando de comportamiento, juego o negocios

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 grupo de trabajo

LATERAL DE HABILIDADES

Una carrera se visualiza como el desplazamiento ascendente hacia niveles administrativos