

CUADRO SINOPTICO

Nombre del Alumno: Dana Paola Meza Jiménez

Nombre del tema: Unidad III. Diseño, descripción y

análisis de puesto y Unidad IV. Capacitación y

desarrollo del 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

Concepto de puesto se integra de todas las actividades que desempeña una persona, que pueden ser contenidas en un todo unificado Constituye una unidad de la organización y consiste en un conjunto de obligaciones y responsabilidades que lo hacen distinto de los demás puestos

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

Modelo clásico 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

Método humanista se centra en las necesidades y motivaciones de los empleados, este enfoque considera el contexto social del puesto Enfoque emocional se basa en el empoderamiento de los empleados en la cual se considera 5 dimensiones: significado, responsabilidad, conocimiento de resultados, carga vertical y retroalimentación

Equipos de trabajo son grupos de persona cuyas tareas son rediseñadas para crear un alto grado de interdependencia y que tiene autoridad para tomar decisiones respecto a la realización de trabajo

Análisis de puesto es la revisión comparativa de las exigencias que esas tareas o responsabilidades le imponen Método de observación directa su empelo es eficaz en estudio de micro movimiento

Método del cuestionario se efectúa al solicitar al personal que conteste un cuestionario para el análisis del opuesto

DISEÑO, DESCRIPCION
Y ANALISIS DE
PUESTOS

Etapa en el análisis de puesto, determinar los puestos a describir, elaborar el organigrama de los puestos para ubicarlos. Elaborar el cronograma del trabajo, elegir los métodos de analizar, seleccionar los factores de análisis La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de como cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro

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

Método de evaluación del desempeño se basa en el hecho de que el comportamiento humano tiene características extremas que son capaces de llevar a resultados positivos

Método de comparación de pares compara a los empleados de dos en dos, con este método se pueden utilizar factores de evaluación

La capacitación y el desarrollo constituyen la parte central de un esfuerzo continúo diseñado para mejorar la competencia de los empleados y el desempeño organizacional

La capacitación brinda a los aprendice el conocimiento y las habilidades necesarios Método de capacitación y desarrollo, cursos impartidos por instructores, estudio de caso, modelado de comportamiento, juegos de negocios

Sistema de implementación de capacitación y desarrollo en la organización implican la planificación y creación de actividades y materiales de aprendizaje para adquirir nuevas habilidades

Desarrollo gerencial consiste en todas las experiencias de aprendizaje que ofrece una organización y que dan como resultado la actualización de las habilidades y conocimiento 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

CAPACITACION Y
DESARROLLO DEL
PERSONAL

Métricas para evaluar la capacitación del desarrollo pueden mejorar su integridad dentro de una empresa si muestran beneficios tangibles para la organización

Los niveles de modelo de Kirkpatric son: opiniones de los participantes, alcance del aprendizaje, cambio en el comportamiento y logros de los objetivos de la capacitación del desarrollo Seguridad en el empleo se refiere a la garantía de mantener un puesto de trabajo dentro de la empresa.

Seguridad en la carrera implica un enfoque mas alto sobre el desarrollo profesional y estabilidad a largo plazo

Planeación de carrera permite saber donde esta uno y a donde se dirige, la planeación individual de la carrera debe empezar con una auto compresión o autoevaluación Métodos de desarrollo de carrera son: sistema de información para la administración y los empleados, discusiones con individuos informados, material de compañía y talleres

Rutas de carrera: en forma de red incluye una secuencia vertical de opuestos como una serie de oportunidades horizontales

Lateral de habilidades: una carrera se visualiza como el desplazamiento ascendente hacia niveles administrativos

Ruta de carrera dual: se desarrollo para tratar con el problema de aquellos empleados técnicamente capacitados que no tenia deseos de desplazarse hacia la administración