



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

DISEÑO, DESCRIPCION
Y ANALISIS DE
PUESTOS

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

Etapas 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

