CUADRO SINOPTICO

Nombre del alumno: Hilario Elías Vazquez justo

Nombre del tema: Unidad III - Diseño, descripción y análisis de puestos. unidad IV - Capacitación y desarrollo del personal

Parcial: 1

Nombre de la Materia: Reclutamiento y Selección de Personal

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura: Licenciatura en Psicología

Cuatrimestre: 9

Lugar y Fecha de elaboración: 10-junio-2025. Pichucalco Chiapas.

DISEÑO DESCRIPCION Y ANALISIS DE PUESTOS

- CONCEPTO DE PUESTO
  - El concepto de puesto se basa en las nociones de tarea, obligación, función y puesto. El puesto se integra de todas las actividades que desempeña una persona
- EL DISEÑO DE PUESTO
  - Es la especificación del contenido del puesto, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás puestos,
- DISEÑAR SIGNIFICA ESTABLECER 4 CONDICIONES
  - (contenido del puesto, métodos y procedimientos de trabajo, responsabilidad, autoridad)
- MODELOS DE DISEÑO
  - Modelo clásico o tradicional para el diseño de puestos.
  - Modelo humanista o de relaciones humanas.
- ENRIQUECIMIENTO
  - Consiste en aumentar deliberada y paulatinamente los objetivos, las responsabilidades y los desafíos de las tareas del puesto. Y puede ser horizontal (mediante la adición de nuevas responsabilidades del mismo nivel) o vertical (mediante la adición de nuevas responsabilidades de nivel más elevado)
- ENFOQUE MOTIVACIONAL
  - Percepción del significado: es el grado en que el ocupante percibe su trabajo
  - Percepción de la responsabilidad: es como el ocupante se siente con los resultados
  - Conocimiento de los resultados: es la comprensión que tiene el ocupante sobre cómo desempeña su trabajo.
- EQUIPO 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.
- DESCRIPCION DEL PUESTO
  - consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que lo conforman y lo hacen distinto a todos los demás puestos que existen en la organización
- ANÁLISIS DE PUESTOS
  - pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño. Por medio del análisis los puestos posteriormente se valoran y se clasifican para efectos de comparación.

DISEÑO DESCRIPCION Y ANALISIS DE PUESTOS

- LA ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS
  - es la revisión comparativa de las exigencias (requisitos) que esas tareas o responsabilidades le imponen. Es decir, cuáles son los requisitos intelectuales y físicos que debe tener el ocupante para desempeñar exitosamente el puesto
- 4 TIPOS DE REQUISITOS DE PUESTOS
  - Requisitos intelectuales.
  - Requisitos físicos.
  - Responsabilidades que adquiere.
  - Condiciones de trabajo
- MÉTODOS PARA EL ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN
  - Método de observación directa
  - Método del cuestionario
  - Método de la entrevista
- ETAPAS EN EL ANÁLISIS
  - Etapa de planeación
    - Es la etapa en que se planea todo el trabajo para el análisis de puestos
  - Etapa de preparación
    - Es la etapa en que se preparan las personas, los esquemas y materiales de trabajo
  - Etapa de realización
    - Es la etapa en que se obtienen los datos respecto a los puestos,
- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
  - es una apreciación de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar, la excelencia y las cualidades de una persona
- LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PRETENDE ALCANZAR
  - Permitir condiciones de medición del potencial humano, Permitir que los recursos humanos sean tratados como una importante ventaja competitiva de la organización, Ofrecer oportunidades de crecimiento y condiciones de participación
- BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN
  - trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios son: el individuo, el gerente, la organización y la comunidad.
- LOS PRINCIPALES MÉTODOS DE EVALUACIÓN
  - Método de evaluación del desempeño mediante escalas gráficas, elección forzosa, evaluación del desempeño mediante investigación de campo, evaluación del desempeño mediante incidentes críticos, comparación de pares, frases descriptivas

DISEÑO DESCRIPCION Y ANALISIS DE PUESTOS

- MÉTODO DE ELECCIÓN FORZOSA
  - consiste en evaluar el desempeño de las personas por medio de frases alternativas que describen el tipo de desempeño individual
    - Ventajas del método
      - Proporciona resultados confiables y excentos de influencias subjetivas y personales. Su aplicación es simple y no exige preparación previa de los evaluadore
    - Desventajas del método
      - Su elaboración es compleja y exige una planeación cuidadosa y tardada, carece de información sobre la capacitación que necesitan, Discrimina a los evaluados
- MÉTODO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
  - 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.
    - COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS
      - Habilidades interpersonales, Habilidades para resolver problemas, Habilidades para comunicar, Habilidades para planear y organizar, Responsabilidad: tomar la iniciativa, Asertividad. Flexibilidad, Juicio.
    - MÉTODO DE COMPARACIÓN DE PARES
      - compara a los empleados de dos en dos, Con este método también se pueden utilizar factores de evaluación. En tal caso, cada hoja del cuestionario es ocupada por un factor de evaluación del desempeño.
- PRINCIPALES TENDENCIAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
  - Los indicadores suelen ser sistémicos
  - Los indicadores suelen ser seleccionados y escogidos con distintos criterios de evaluación
    - ÍNDICES DE REFERENCIA OBJETIVOS
      - - Indicadores del desempeño global (de toda la empresa).
      - - Indicadores del desempeño grupal (del equipo.
      - - Indicadores del desempeño individual (de la persona)
  - Los indicadores suelen ser escogidos en conjunto
    - Indicadores financieros, ligados al cliente, internos, de innovación,

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL

- CAPACITACIÓN Y DESARROLLO
  - La capacitación brinda a los aprendices el conocimiento y las habilidades necesarios para desempeñar sus trabajos actuales. Por otra parte, el desarrollo implica un aprendizaje que va más allá del trabajo actual y tiene un enfoque a largo plazo. Prepara a los empleados para mantenerse al ritmo con la organización a medida que ésta evoluciona y crece.
- ANÁLISIS A DIFERENTES NIVELES
  - -Análisis organizacional**;** se debe estudiar la misión estratégica de la empresa, sus metas y sus planes corporativos
  - -Análisis de tareas**:** se concentra en las tareas que se requieren para lograr los objetivos de la empresa.
  - -Análisis de las personas**:** Las evaluaciones del desempeño y las entrevistas o encuestas de supervisores
- SISTEMAS DE IMPLEMENTACIÓN
  - Universidades corporativas.
  - Colegios y universidades.
  - Colegios comunitarios.
  - Sistema de vestíbulo.
  - Videos.
  - Aprendizaje electrónico (e-learning).
  - Simuladores.
- BENEFICIOS ESTRATÉGICOS
  - satisfacción de los empleados, el mejoramiento de la moral, el aumento en las utilidades y la invaluable consecuencia de que los empleados satisfechos producen clientes satisfechos.
- FACTORES QUE INFLUYEN
  - Apoyo de la alta administración, Avances tecnológicos, Complejidad del mundo, Estilos de aprendizaje,
- MÉTODOS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO
  - -Cursos impartidos por instructores
  - -Estudio de caso
  - -Modelado de comportamiento
  - -Representación de funciones o de roles
  - -Juegos de negocios
  - - Rotación de puestos
  - -Capacitación en el puesto de trabajo
- 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.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL

- **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
  - **PROPÓSITOS DE LA INDUCCIÓN**: La situación del empleo, Políticas y reglas de la compañía, Remuneración, Cultura corporativa, Trabajo en equipo, Desarrollo del empleado, Socialización
- **OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN**: Decidir si un programa debería continuar, decidir si un programa debiese modificarse, y determinar el valor de la capacitación.
  - **ENFOQUES PARA EVALUAR**: El modelo de **kirkpatrick** para la evaluación del desempeño se usa ampliamente en los ambientes de aprendizaje.
    - **NIVELES DE ESTE MODELO**: Opiniones de los participantes. alcance del aprendizaje. cambio en el comportamiento y logro de los objetivos de la capacitación y el desarrollo
- **SEGURIDAD EN EL EMPLEO VERSUS EN LA CARRERA**: importante que un individuo mantenga una ventaja competitiva con la finalidad de conservar su empleo y de avanzar en su carrera. Las nuevas tecnologías son una parte importante de nuestra vida de trabajo
  - **PLANEACIÓN DE CARRERA**: A través de la planeación de la carrera, una persona evalúa continuamente sus capacidades y sus intereses, considera oportunidades alternativas de carrera, establece metas y planea actividades prácticas de desarrollo
  - **UN PLAN DE CARRERA PERMITE**: saber dónde está uno y adónde se dirige. La planeación individual de la carrera debe empezar con una autocomprensión o autoevaluación.
- **MÉTODOS DE DESARROLLO**:
  - -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, Ruta lateral de habilidades, Ruta de carrera dual, Forma de añadir valor a la carrera, Descenso de categoría. Agentes libres

Referencias

sureste, u. d. (10 de junio de 2025). *uds mi universidad.* Obtenido de uds: https://fileservice.s3mwc.com/storage/uds/biblioteca/2025/05/H5uAsWMBJecjg4gChDN8-LC-LPS903-RECLUTAMIENTO_Y_SELECCION_DEL_PERSONAL.pdf

Trabajos citados

sureste, u. d. (10 de junio de 2025). *uds mi universidad.* Obtenido de uds: https://fileservice.s3mwc.com/storage/uds/biblioteca/2025/05/H5uAsWMBJecjg4gChDN8-LC-LPS903-RECLUTAMIENTO_Y_SELECCION_DEL_PERSONAL.pdf paginas; 71-133