



**Nombre de alumno: Edith Daniela
Guillén Gordillo**

**Nombre del profesor: Miguel Ángel
López Aguilar**

**Nombre del trabajo: Mapa
Conceptual**

**Materia: Reclutamiento y selección
de personal**

Grado: 9no. Cuatrimestre

Grupo: “A”

Comitán de Domínguez Chiapas a 09 de junio de 202

DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTOS

CONCEPTO DE PUESTO Y DISEÑO DE PUESTO

Con unos se intenta explicar la conducta de los miembros de un grupo pequeño teniendo en cuenta las características de los individuos del grupo y las interacciones entre esos individuos.
Por otra parte, se puede explicar la ejecución dada por el equipo haciendo referencia únicamente a las características del equipo como un todo, sin considerar a los miembros del mismo como individuos

MODELO DE DISEÑO DE PUESTO

En cualquier grupo de personas que interactúen ahí presentes varios procesos que influyen sobre el tipo de conducta que manifestarán los miembros del grupo.

ENRIQUECIMIENTO DEL PUESTO

El tipo de estructura jerárquica o liderazgo que exista en un grupo a tiene un papel importante en las conductas manifestadas por los miembros de dicho grupo.

ENFOQUE MOTIVACIONAL DEL DISEÑO DE PUESTO

El tipo de estructura jerárquica o liderazgo que exista en un grupo a tiene un papel importante en las conductas manifestadas por los miembros de dicho grupo.

TIPOS DE GRUPO

Se puede caracterizar a todos esos grupos por su grado de formalidad (planeados) o de informalidad (espontáneos), de actividad o de pasividad, por tener normas establecidas hubo información (creencias respecto o a lo que es una conducta adecuada o aceptable) y papeles sociales respecto a la conducta de la gente en el grupo.

OTROS EJEMPLOS DE CONDUCTA COLECTIVA

Será ejemplo de un grupo informal y relativamente pasivo, en el que van surgiendo normas, la multitud que se reúne espontáneamente cuando sucede algo no acostumbrado, como un accidente automovilístico o la presencia de una esquina de un orador político.

NATURALEZA LIDERAZGO

DEL

Indica una relación entre dos o más personas, en la que una de ellas influya sobre las otras.

DEFINICIÓN DEL LÍDER

Una persona con un cierto puesto, como una persona que funge de eje de la conducta del grupo, como una persona que recibe el mayor número de elecciones socio métricas o como una persona que influye sobre otras.

CARACTERÍSTICAS DE LOS LÍDERES

Los líderes si se diferencian por su conducta de los otros que componen el grupo, una persona nos envuelve líder en virtud de que posea alguna combinación de rasgos, sino que el patrón de características personales deba tener alguna relación a tilín gente con las características, actividades y metas de los seguidores.

DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTOS

EQUIPOS DE TRABAJO

Equipos de trabajo autónomos o auto administrados. 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.

- **Participación:** todos los miembros están comprometidos con la delegación de autoridad (*empowerment*) y la autoayuda.
- **Responsabilidad:** todos los miembros se sienten responsables del resultado del desempeño.
- **Claridad:** todos los miembros comprenden y apoyan los objetivos del equipo.
- **Interacción:** todos los miembros se comunican dentro de un ambiente abierto y confiable.
- **Flexibilidad:** todos los miembros quieren modificar y mejorar el desempeño.
- **Concentración:** todos los miembros están dedicados a alcanzar las expectativas del trabajo.
- **Creatividad:** todos los talentos e ideas se utilizan en beneficio del equipo.
- **Rapidez:** todos los miembros actúan rápidamente ante los problemas y oportunidades.

DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTO

Su descripción es un proceso que consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que lo conforman y lo hacen distinto a todos los demás puestos que existen en la organización.

- 1.- Un *puesto* —se puede definir como una unidad de la organización que consiste en un grupo de obligaciones y responsabilidades que lo separan y distinguen de los demás puestos.
- 2.- Un *puesto* —es el conjunto de todas aquellas actividades desempeñadas por una única persona, que pueden ser consideradas en un concepto unificado y que ocupan un lugar formal en el organigrama .
- 3.- el análisis pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño.

LA ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS DE PUESTO

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

1. Requisitos intelectuales.
2. Requisitos físicos.
3. Responsabilidades que adquiere.
4. Condiciones de trabajo.

1. Escolaridad indispensable. 2. Experiencia indispensable. 3. Adaptabilidad al puesto. 4. Iniciativa requerida. 5. Aptitudes requeridas.

1. Esfuerzo físico requerido. 2. Concentración visual. 3. Destrezas o habilidades. 4. Complejidad física requerida.

1. Supervisión del personal. 2. Material, herramientas o equipo. 3. Dinero, títulos o documentos. 4. Relaciones internas o externas. 5. Información confidencial.

1. Ambiente de trabajo. 2. Riesgos de trabajo. a) Accidentes de trabajo. b) Enfermedades profesionales.

MÉTODOS PARA EL ANÁLISIS DE PUESTOS

La descripción y el análisis de puestos constituyen una responsabilidad de línea y una función de *staff*. Los métodos más utilizados para la descripción y análisis de puestos suelen ser los siguientes:

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

ETAPAS EN EL ANÁLISIS DE PUESTOS

Etapa de planeación.

Determinar los puestos a describir, Elaborar el organigrama de los puestos para ubicarlos. Elaborar el cronograma de trabajo , Elegir el o los métodos de análisis a emplear. Seleccionar los factores de análisis .

Etapa de preparación.

Reclutamiento, selección y capacitación de los analistas , Preparación del material de trabajo , Preparación del ambiente , Obtención de datos previos

Etapa de realización.

Obtención de los datos sobre los puestos , Selección de los datos obtenidos. Redacción provisional del análisis hecha por el analista de puestos. Presentación de la redacción provisional al supervisor inmediato, Redacción definitiva del análisis del puesto.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La *evaluación del desempeño* es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. la *evaluación del desempeño* es un concepto dinámico, porque las organizaciones siempre evalúan a los empleados, formal o informalmente, con cierta continuidad.

1. Garantizar que exista un clima laboral de respeto y confianza entre las personas.
2. Propiciar que las personas asuman responsabilidades y definan metas de trabajo.
3. Desarrollar un estilo de administración democrático, participativo y consultivo.
4. Crear un propósito de dirección, futuro y mejora continua de las personas.
5. Generar una expectativa permanente de aprendizaje, innovación, desarrollo personal y profesional.
6. Transformar la evaluación del desempeño en un proceso de diagnóstico

DISEÑO, DESCRIPCION Y ANALISIS DE PUESTOS

OBJETOS Y BENEFICIOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

La *evaluación del desempeño* no se puede restringir a la opinión superficial y unilateral que el jefe tiene respecto al comportamiento funcional del subordinado; es preciso descender a mayor nivel de profundidad, encontrar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado.

Objetivos: Permitir condiciones de medición del potencial humano , Permitir que los *recursos humanos* sean tratados como una importante ventaja competitiva y Ofrecer oportunidades de crecimiento y condiciones de participación efectiva a todos los miembros de la organización,

Beneficios: Cuando un programa de *evaluación del desempeño* se ha planeado, coordinado y desarrollado bien, trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales *beneficiarios* son: el individuo, el gerente, la organización y la comunidad.

METODOS TRADICIONALES DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Los principales métodos de evaluación del desempeño son:

1. Método de evaluación del desempeño mediante escalas gráficas.
2. Método de elección forzosa.
3. Método de evaluación del desempeño mediante investigación de campo.
4. Método de evaluación del desempeño mediante incidentes críticos.
5. Método de comparación de pares.
6. Método de frases descriptivas.

METODO DE ELECCION FORZOSA

El *método de elección forzosa* consiste en evaluar el desempeño de las personas por medio de frases alternativas que describen el tipo de desempeño individual. La naturaleza de las frases varía bastante. Sin embargo, éstas se componen de dos formas:

a) Los *bloques* están formados por dos *frases* de significado *positivo* y dos de significado *negativo*. El supervisor o el evaluador, al juzgar al empleado, escoge la *frase* que más se aplica y la que menos se aplica al desempeño del evaluado.

b) Los *bloques* están formados tan sólo por cuatro *frases* de significado *positivo*. El supervisor o el evaluador, al juzgar al empleado, escoge las frases que más se aplican al desempeño del evaluado.

METODO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO MEDIANTE INCIDENTES CRITICOS Y METODO DE COMPARACION DE PARES

Método de evaluación del desempeño mediante incidentes críticos Se basa en el hecho de que el comportamiento humano tiene características extremas que son capaces de llevar a resultados *positivos* (éxito) o *negativos* (fracaso).

Dado que el sistema de comparación de pares es un proceso simple y poco eficiente, sólo es recomendable aplicarlo cuando los evaluadores no tienen las condiciones para emplear métodos de evaluación más completos.

NUEVAS TENDENCIAS EN LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

En ese contexto, la única alternativa de supervivencia que tienen las organizaciones es buscar la excelencia sustentada. las organizaciones buscan la excelencia por medio de inversiones en educación, capacitación y desarrollo de las personas, hoy consideradas talentos humanos que deben ser estimulados y desarrollados, y no sólo recursos humanos inercialmente disponibles.

LAS PRINCIPALES TENDENCIAS SON:

1. *Los indicadores suelen ser sistémicos*, visualizan a la empresa como un todo y forman un conjunto homogéneo e integrado que privilegia todos los aspectos importantes o relevantes.

2. *Los indicadores suelen ser seleccionados y escogidos con distintos criterios de evaluación*, esto depende de que sean para premiaciones, remuneración variable, participación en los resultados, promociones, etc.

3. *Los indicadores suelen ser escogidos en conjunto* para evitar posibles distorsiones y para no afectar otros criterios de evaluación.

