



**Mi Universidad**

## **MAPA CONCEPTUAL**

Nombre del Alumno: Flor Grisell Zárate Gómez

Nombre del tema: Diseño, descripción y análisis de puestos

Parcial: Parcial III

Nombre de la Materia: Reclutamiento y selección de personal

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Mendez Gonzalez

Nombre de la Licenciatura: Psicología

Cuatrimestre: 9no Cuatrimestre

Pichucalco, Chiapas a 10 de Julio del 2022

# Diseño, Descripción y Análisis de puesto

## Concepto de puesto y diseño de puesto

Se basa:

- Tearea
- Obligación
- Función
- Puesto

### Concepto de puesto

Establece 4 condiciones:

- El conjunto de tareas u obligaciones
- Cómo debe desempeñar ese conjunto de tareas u obligaciones
- A quién le debe reportar el ocupante del puesto
- A quién debe supervisar o dirigir el ocupante del puesto

### Diseño de puesto

Modelos:

- Modelo clásico o tradicional para el diseño de puestos
- Modelo humanista o de relaciones humanas

## Enfoque motivacional del diseño del puesto

Se compone de:

Tres estados psicológicos críticos en sus ocupantes:

Son:

- Percepción del significado
- Percepción de la responsabilidad
- Conocimiento de los resultados

Se compone de:

Cinco dimensiones esenciales y de los tres estados

Son:

- Tareas combinadas
- Formación de unidades naturales de trabajo
- Relación directa con el cliente o usuario
- Carga vertical
- Apertura de canales de retroalimentación
- Creación de grupos autónomos

## Equipo de trabajo

Los atributos son:

- Participación
- Responsabilidad
- Claridad
- Interacción
- Flexibilidad
- Concentración
- Creatividad
- Rapidez

### Métodos para el análisis y descripción de puestos

Son:

- Método de observación
- Método del cuestionario
- Método de la entrevista

## Descripción de análisis de puesto

Estructura:

- Requisitos Intelectuales
- Requisitos físicos
- Responsabilidad adquiridas
- Condiciones de trabajo

### Etapas en el análisis de puestos

Son:

- Etapa de planeación
- Etapa de preparación
- Etapa de realización

## Métodos tradicionales de evaluación de desempeño

Son:

- Método de evaluación del desempeño mediante escalas gráficas.
- Método de elección forzosa.
- Método de evaluación del desempeño mediante investigación de campo.
- Método de evaluación del desempeño mediante incidentes críticos.
- Método de comparación de pares.
- Método de frases descriptivas.

## Referencias

(Universidad del sureste). [UDS].(s.f.). Reclutamiento y selección de personal

Recuperado de: <https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/f7b234848cb259964a80c87ebe3ba9cd.pdf>