



MAPA CONCEPTUAL.

Nombre de la Alumna: Carla Paula Díaz Díaz.

Nombre del tema: Mapa Conceptual de la unidad III Y IV.

Parcial: I Modulo.

Nombre de la Materia: Reclutamiento Y Selección de Personal.

Nombre del profesor: Lic. Beatriz Adriana Méndez González.

Nombre de la Licenciatura: Lic. En Psicología.

Cuatrimestre: 9no.

BIBLIOGRAFÍA.

DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTOS.

En primer lugar

todas las actividades que desempeña una persona.

Mediante

El concepto de puesto se basa en las nociones de tarea, obligación y función.

También.

Es un proceso que consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que lo conforman

Es decir

Diseñar un puesto significa establecer cuatro condiciones fundamentales.

Es decir

es un conjunto de funciones (conjunto de tareas o de obligaciones con una posición definida en la estructura organizacional)

En efecto

se analiza el puesto en relación con los aspectos extrínsecos

Por ejemplo

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

Mediante

Por medio del análisis los puestos posteriormente se valoran y se clasifican para efectos de comparación.

En efecto

Es una fuerte tendencia en el diseño moderno de puestos es la creación de equipos de trabajo autónomos o autoadministrados.

Tomando en cuenta .

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.

En efecto

Esto significa que los puestos no son estables, ni estáticos o definitivos.

Además

A pesar de todos sus aspectos positivos y motivacionales, el enriquecimiento de los puestos algunas veces puede tener algunas consecuencias indeseables

