



Mi Universidad

cuadro sinoptico

Nombre del Alumno: Selene Mancilla Avelar

Nombre del tema: diseño y discrepcion del analisis

Parcial: I

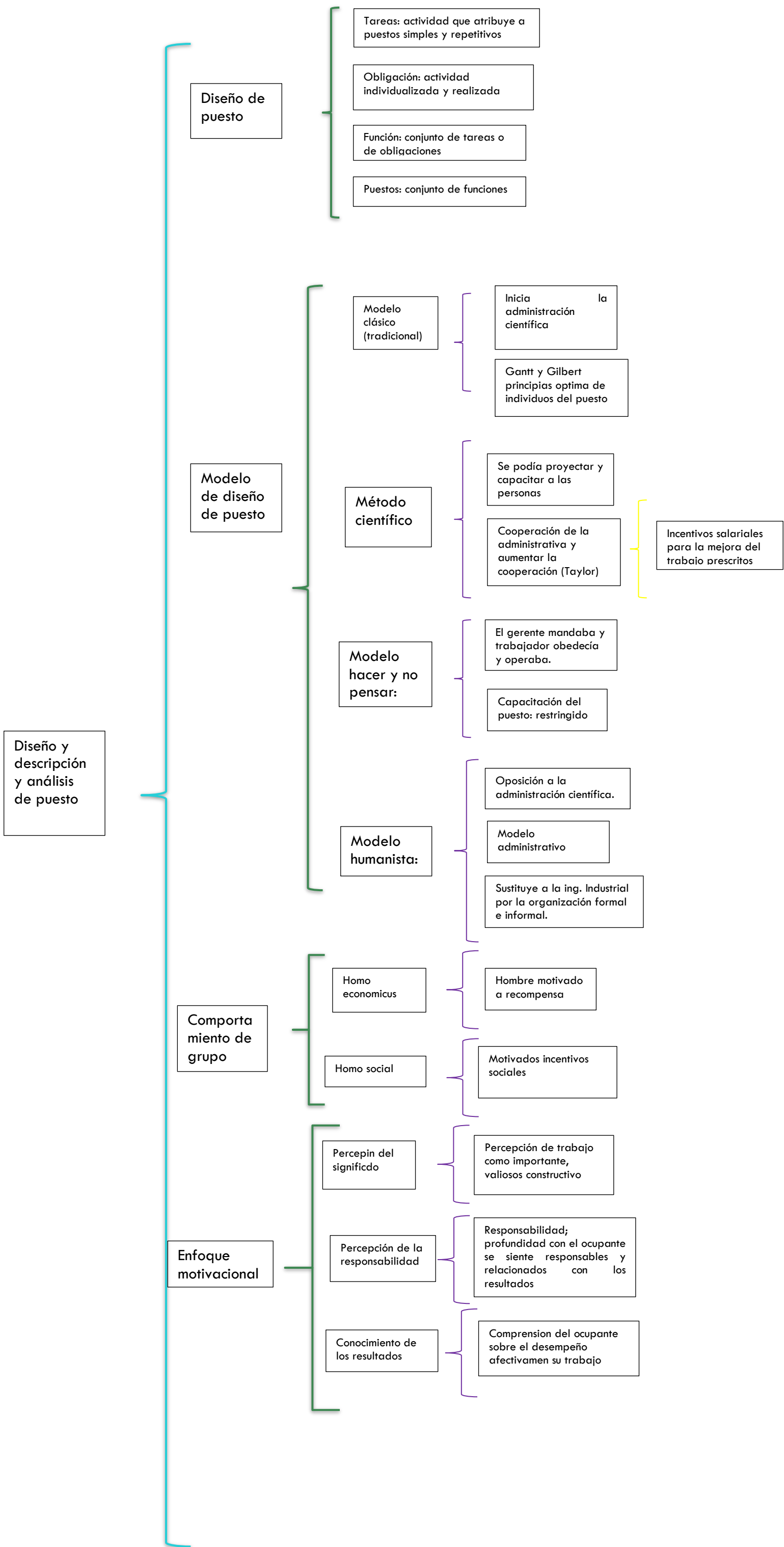
Nombre de la Materia: reclutamiento y selección del personal

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Mendez Gonzalez

Nombre de la Licenciatura: Psicología

Cuatrimestre: noveno cuatrimestre

Pichucalco Chiapas 13 de junio 2023



Diseño y descripción y análisis de puesto

Diseño de puesto

- Tareas: actividad que atribuye a puestos simples y repetitivos
- Obligación: actividad individualizada y realizada
- Función: conjunto de tareas o de obligaciones
- Puestos: conjunto de funciones

Modelo de diseño de puesto

- Modelo clásico (tradicional)
 - Inicia la administración científica
 - Gantt y Gilbert principios optima de individuos del puesto
- Método científico
 - Se podía proyectar y capacitar a las personas
 - Cooperación de la administrativa y aumentar la cooperación (Taylor)
- Modelo hacer y no pensar:
 - El gerente mandaba y trabajador obedecía y operaba.
 - Capacitación del puesto: restringido
- Modelo humanista:
 - Oposición a la administración científica.
 - Modelo administrativo
 - Sustituye a la ing. Industrial por la organización formal e informal.

Incentivos salariales para la mejora del trabajo prescritos

Comportamiento de grupo

- Homo economicus
 - Hombre motivado a recompensa
- Homo social
 - Motivados incentivos sociales

Enfoque motivacional

- Percepin del significado
 - Percepción de trabajo como importante, valiosos constructivo
- Percepción de la responsabilidad
 - Responsabilidad; profundidad con el ocupante se siente responsables y relacionados con los resultados
- Conocimiento de los resultados
 - Comprension del ocupante sobre el desempeño afectivamen su trabajo

Diseño y descripción y análisis de puesto

Conceptos de implementación

Tareas combinadas y reunir varias tareas separadas en una sola

Funciones de unidades naturales de trabajo

Relación directa con el cliente o usuario

Atribución a una sola persona

Aperturas de canales de retroalimentación

Comunicación directa de ocupantes

Carga vertical

Consignación al ocupante el control de su empeño

Control de desempeño

Creación de grupos autónomos

Responsabilidad de una tarea completa

atributos

- Participación
- responsabilidad
- claridad
- interacción
- creatividad
- rapidez

Análisis del puesto

Tareas o responsabilidades

Requisitos

intelectuales

físicos

Responsabilidades que adquiere

factores

Condiciones de trabajo

Destreza o habilidad

Adaptabilidad al puesto

Experiencias indispensables

Incitativa

escolaridad

Responsabilidad adquirida

Suspensión personal

Dinero títulos o documentos

Relaciones internas y externas

Información confidencial

Material herramientas o equipos

Complexión física requerida

Condiciones de trabajo

Ambiente de trabajo

Riesgo de trabajo

Enfermedades profesionales

Ascendentes de trabajo

