



Nombre de alumno: Raúl Alejandro Guillén
Sánchez

Nombre del profesor: Miguel Ángel López
Aguilar

Nombre del trabajo: Mapa conceptual

PASIÓN POR EDUCAR

Materia: Reclutamiento y selección de personal

Grado: Noveno cuatrimestre

Grupo: LPS19SSC1022-A

Comitán de Domínguez, Chiapas a 16 de junio de 2025

3.7. ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS DE PUESTOS

El análisis de puestos es la revisión comparativa de las exigencias (requisitos) que esas tareas o responsabilidades le imponen, es decir, cuales son los requisitos intelectuales y físicos que debe tener el ocupante para desempeñar el puesto

3.6. 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 de todos los demás puestos que existen en la organización

3.5. EQUIPOS DE TRABAJO

Los equipos de trabajo operan mediante un proceso participativo de toma de decisiones, tareas compartidas y responsabilidades por el trabajo administrativo de nivel superior

3.8. MÉTODO PARA EL ANÁLISIS

El método de observación directa es uno de los métodos más utilizados, se realiza la observación directa y dinámica del ocupante en pleno ejercicio de sus funciones, mientras el analista anota los puntos clave de sus observaciones

3.1. CONCEPTO DE PUESTO

El concepto de puesto se basa en las nociones de tarea, obligación y función, por lo general es la actividad que se le atribuye a los puestos simples y repetitivos. Una obligación es una tarea más sofisticada

3.2. MODELOS DE DISEÑO

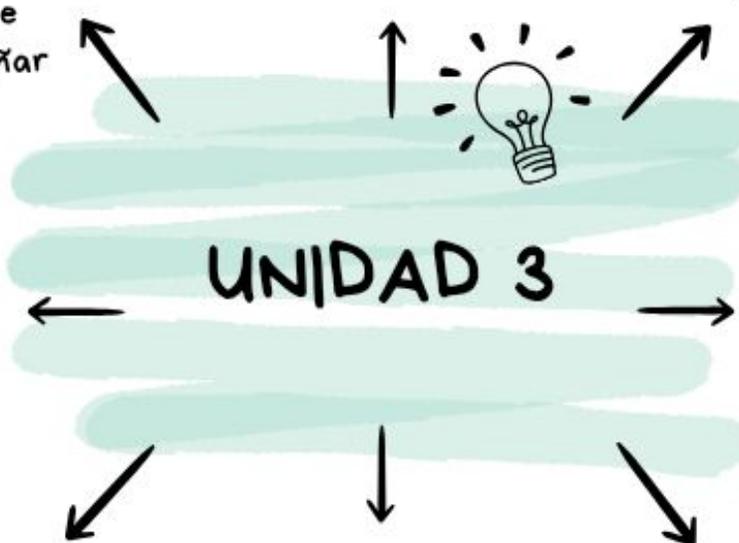
Probablemente el sueño de puestos sea tan antiguo como el mismo trabajo. Desde que el ser humano tuvo que dedicarse a la caza, aprendió por medio de la experiencia a lo largo de los siglos, a modificar su desempeño para mejorarlo continuamente

3.4. ENFOQUE MOTIVACIONAL

Con base a las cinco dimensiones esenciales y en los tres estados psicológicos se desarrolló una teoría para su implementación con el aumento de cada una de las características, por medio del enriquecimiento de puestos y de las recompensas individuales y grupales

3.3. ENRIQUECIMIENTO DEL PUESTO

Si el puesto se expande con el objeto de que el ocupante simplemente haga una mayor variedad de tareas o un mayor número de operaciones, el puesto recibe un enriquecimiento



3.15. NUEVAS TENDENCIAS EN LA EVALUACIÓN

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

3.14. MÉTODO DE EVALUACIÓN MEDIANTE INCIDENTES CRÍTICOS

Se basa en el hecho de que el comportamiento humano tiene características extremas que son capaces de llevar a resultados positivos o negativos.

3.13. MÉTODO DE ELECCIÓN 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.

3.12. MÉTODOS TRADICIONALES DE EVALUACIÓN

- Los principales son:
- Método de evaluación del desempeño mediante escalas gráficas
 - método de elección forzosa
 - Mediante investigación de campo
 - Mediante incidentes críticos

3.9. ETAPAS DEL ANÁLISIS

Etapa de planeación, donde se planea todo el trabajo. Etapa de preparación, donde se preparan los materiales de trabajo. Etapa de realización, donde se obtienen los datos respecto a los puestos que se van a analizar.

3.10. 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.

3.11. OBJETIVOS Y BENEFICIOS

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

