



**Nombre de alumno: David Ramírez López**

**Nombre del profesor: Reynaldo Francisco Manuel**

**Nombre del trabajo: mapa mental**

**Materia: submódulo II**

**Grado: 4° cuatrimestre**

**Grupo: BRH05EMC0120-A**

Comitán de Domínguez Chiapas a 24 de noviembre del 2021.

# Análisis de puesto en la administración de recursos humanos

El análisis de puesto es definido como el procedimiento mediante el cual se determinan los deberes y las responsabilidades de las posiciones y los tipos de personas (en términos de capacidad y experiencia) que deben ser contratadas para ocuparlas. Igualmente, se puede definir como el procedimiento de recolección, evaluación y organización de información sobre un puesto de trabajo determinado”.

La empresa puede enriquecerse con la gran cantidad de datos que se obtiene en el proceso de análisis de puesto como los siguientes: Actividades del trabajo, Actividades y procesos del trabajo, Registros de las actividades, Procedimientos utilizados, Responsabilidad personal, Actividades orientadas al trabajador, entre otros.

Participa en el análisis de puestos dentro de la organización.

Utiliza herramientas administrativas de calidad para medir los logros de la organización.

El empleo de las descripciones de puestos en la planificación, capacitación y perfeccionamiento de la mano de obra. No obstante, se pueden expresar las aptitudes técnicas, administrativas y especializadas que se requerirán en términos muy amplios, como aparecen por lo común en las descripciones genéricas.

## Análisis de puesto en la administración de recursos humanos

Los métodos más modernos de evaluación del desempeño destacan la importancia de la motivación y la fijación de metas u objetivos para cada empleado. Como resultado de ello, las descripciones de puestos como herramientas de evaluación del desempeño ya no son tan importantes como en el pasado.

El empleo de las descripciones de puesto en la evaluación del desempeño

Aplica técnicas, instrumentos y metodologías de evaluación y desempeño del recurso humano.

Se puede utilizar cualquiera de los métodos que se describen a continuación:  
La entrevista, La observación de puesto, Cuestionario de puesto, Bitácora del empleado, Combinación entre muchos otros.