



**Nombre del alumno: ANGEL GABRIEL
GOMEZ GUILLEN**

**Nombre del profesor: Luis miguel
Sánchez**

Licenciatura: MEDICINA VETERINARIA

Materia: capital humano

**Nombre del trabajo: mapa
conceptual**

ANALISI DE PUESTO

Que es análisis de puesto

El análisis de puestos es un proceso sistemático para determinar las habilidades, las obligaciones y los conocimientos que se requieren para desempeñar los cargos dentro de una organización

Para que nos sirve el análisis de

Proceso sistemático para determinar las habilidades, las obligaciones y los conocimientos que se requieren para desempeñar los cargos dentro de una organización.

A que se le llama puesto

Conjunto de tareas que deben realizarse para que una organización logre sus metas.

Descripción de puesto

Documento que brinda información acerca de las tareas, los deberes y las responsabilidades esenciales de un puesto.

Planeación estratégica

Para que sirve

Explicar el proceso de la planeación estratégica y, en particular, en el área de recursos humanos.

Que es planeación estratégica

Proceso en virtud del cual la alta administración determina los propósitos y objetivos organizacionales generales y la manera en la cual se alcanzarán.

Planeación de recursos

Proceso sistemático para hacer coincidir la oferta interna y externa de personas con la apertura de puestos que se anticipa en la organización durante un periodo específico.

Planeación de recursos

Que es planeación de recurso

es el proceso de determinar cuáles son los recursos (tales como el personal, el software, el equipamiento y el presupuesto) que necesitas para llevar a cabo un proyecto y, a continuación, asignarlos aumentar al máximo la eficiencia.

Tipos de planeación de recurso

Realizar el organigrama de la empresa. ...

Definir el perfil del equipo directivo. ...

Precisar perfiles y puestos. ...

Establecer las políticas. ...

Señalar las políticas operativas. ...

Desarrollar al equipo de proyecto. ...

Desarrollar al equipo de proyecto

Bibliografía

ANTOLOGIA UDS COMITAN DE DOMINGUEZ PAG 91 A 131 RECURSOS HUMANOS