



CUADRO SINOPTICO

MORALES MORALES KEVIN YAHIEL

UNIVERSIDAD DEL SURERESTE

**LIC. MEDICINA VETERINARIA
Y ZOOTECNIA**

MVZ ARREOLA RODRIGUEZ ETY JOSEFINA

**CAPITAL
HUMANO**

**ANALISIS DEL
PUESTO**

**2 CUATRIMESTRE
GRUPO "A"**

**FECHA DE ENTREGA:
14/06/25**

ETAPAS DE LA ESTRUCTURA DE ANALISIS DE PUESTO

PLANEACIÓN

La planeación es la primera fase del análisis de puestos y su objetivo principal es organizar y estructurar el proceso de análisis para asegurar que sea eficaz, preciso y útil para los fines organizacionales.

EJEMPLOS

- Definir cuanto personal contratar.
- Establecer sueldos y presupuestos.
- Diseñar planes de capacitación.
- Rediseñar o cambiar algunas funciones.

REDACCIÓN DEL ANÁLISIS DE PUESTO

Consiste en elaborar el documento formal que describe, de manera clara y estructurada, todas las características del puesto analizado. Es el resultado final de todo el proceso de análisis de puestos.

EJEMPLOS

- Nombre del puesto.
- Objetivo del puesto.
- Funciones del puesto.
- Requisitos.
- Responsabilidades

RECOLECCIÓN DE DATOS

Consiste en obtener datos precisos, objetivos y detallados sobre el puesto de trabajo, con el fin de entender exactamente qué hace el ocupante del puesto, cómo lo hace, con qué lo hace y bajo qué condiciones.

EJEMPLOS

- Las funciones y tareas del puesto.
- Las responsabilidades del puesto
- Las herramientas y habilidades del equipo
- Las competencias y habilidades requeridas para el puesto

VALIDACIÓN Y RETROALIMENTACION

Consiste en revisar, confirmar y ajustar el contenido del análisis de puesto con las personas involucradas (ocupantes del puesto, jefes inmediatos, Recursos Humanos, etc.) para asegurarse de que la información sea precisa, actualizada y aceptada por todos los implicados.

EJEMPLOS

- Revisión por el jefe.
- Ajustes por el analista.
- Aprobación final por parte de los equipo

REGISTRO DE LA INFORMACIÓN

Corresponde al momento en que todos los datos recopilados sobre el puesto se revisan, ordenan, clasifican y estructuran para ser utilizados de forma efectiva. Se transforma la información cruda en información clara, útil y sistematizada.

EXAMPLE

- Clasificar, ordenar y depurar la información obtenida.
- Preparar los insumos necesarios.
- Asegurar que los datos sean claros, coherentes y verificados

VALIDACIÓN Y RETROALIMENTACION

Una vez que el análisis de puesto ha sido elaborado, validado y aprobado, entra en su etapa más funcional: su aplicación dentro de los procesos de gestión del talento humano y de la organización en general.

EJEMPLOS

- Para la estructura organizacional.
- Capacitación y desarrollo.
- Administración de sueldos.
- Reclutamiento y promoción de personal.

BIBLIOGRAFIA

- **[HTTPS://ESPACIOHR.COM/ANALISIS-DE-PUESTOS-DEFINICION-TECNICAS-METODOS-ETAPAS-BENEFICIOS/](https://espaciohr.com/analisis-de-puestos-definicion-tecnicas-metodos-etapas-beneficios/)**
- **[HTTPS://PSICOLOGIAYEMPRESA.COM/ETAPAS-DEL-ANALISIS-DE-PUESTOS.HTML](https://psicologiayempresa.com/etapas-del-analisis-de-puestos.html)**
- **[HTTPS://WWW.MONOGRAFIAS.COM/TRABAJOS77/ETAPAS-PROGRAMA-ANALISIS-DESCRIPCION-CARGO/ETAPAS-PROGRAMA-ANALISIS-DESCRIPCION-CARGO](https://www.monografias.com/trabajos77/etapas-programa-analisis-descripcion-cargo/etapas-programa-analisis-descripcion-cargo)**