

-
- **Materia: Capital Humano**
 - **Tema: Análisis de puesto**
 - **Carrera: Medicina Veterinaria y Zootecnia.**
 - **Cuatrimestre: 3ro.**
 - **Alumno: Alba Paulina Gómez Alvaro.**

INTRODUCCION

Un análisis de puesto es un procedimiento mediante el cual se determinan deberes y responsabilidades de las posiciones y los tipos de personas que deben ser contratadas para ocuparlas. También se puede definir como el procedimiento de recolección, evaluación y organización de información sobre un puesto de trabajo determinado. El puesto básicamente va a ser una fracción de una organización o empresa y se tienen que desempeñar responsabilidades y obligaciones, estas las realiza el empleado van a ser parte de su objetivo en un puesto.

Los puestos se analizan en base a los requisitos que se imponen, el análisis de puestos es una base de inventario sobre las actividades que va a desempeñar el ocupante, los requisitos que se le exige al ocupante deben de ser intelectuales y físicos para identificar bien sus habilidades.

El análisis de puesto consta de cuatro requisitos los cuales son:

Requisitos intelectuales, Requisitos físicos, Responsabilidades, Condiciones de trabajo.

Gracias a estos requisitos los analistas de puestos pueden ver como el ocupante se va a desenvolver en el puesto que se solicita, si es apto o no, que es lo que hace y como lo hace, si lo hace bien o no, etc., es muy importante en la obtención de información sobre el trabajo.

Dentro del análisis de puestos existen métodos para obtener una mejor información, los siguientes métodos son:

Método de observación directa: este método se realiza como su nombre lo dice, por observación, se realiza de forma muy directa mientras el ocupante realiza las actividades y comienza a desenvolverse en el trabajo, ahí es donde el analista observa y en una hoja de análisis de puestos anota todos los puntos que él

considera más importantes. Este método es muy dinámico, pues tanto analista como ocupante interactúan entre sí, aunque también puede ocurrir que el ocupante se estrese o se ponga nervioso al sentirse presionado por la observación del analista y pensar que hará algo mal.

Método cuestionario: este método es escrito por el ocupante mediante un cuestionario. Este método resulta muy económico y es rápido de contestar. Los contras de este método es que los ocupantes tengan dificultad de interpretar las preguntas y responder mal.

Método de entrevista: este método es más complejo en un análisis de puestos, en donde hay una comunicación entre analista y ocupante por medio de la entrevista. Cuando se hace mal una entrevista puede generar cierta malinterpretación en los ocupantes.

Métodos mixtos: se pueden combinar los cuestionarios con entrevistas, cuestionarios con el ocupante y entrevista con el superior, observación directa con el ocupante y entrevista con el superior, cuestionario y observación directa, ambos con el ocupante, cuestionario con el superior y observación directa con el ocupante.

CONCLUSION

El análisis de puesto siempre será de mucha utilidad en una organización o en una empresa, esto le sirve a la empresa para recolectar bien la información sobre sus próximos ocupantes y estar bien informados sobre quién va a contratar. Así mismo tienen una base para establecer expectativas con un empleado y para la evaluación y gestión del desempeño.

También es importante para determinar las necesidades de desarrollo profesional del ocupante. Por esa razón, el análisis de puestos de trabajo previo al desarrollo de una descripción de la posición vacante debe hacerse cuidadosamente y sin

permitir que la urgencia del proceso de búsqueda minimice la importancia de asegurar la precisión.

Es esencial que cada descripción del puesto esté escrita de tal manera que proporcione toda la información que necesitan los candidatos para contactar con la empresa. Debe reflejar con precisión todos los deberes y responsabilidades requeridas, así como los requisitos de formación, experiencia y certificación deseables.