

- **Materia: CAPITAL HUMANO**

---

- **Tema: ENSAYO**

- **Carrera: MVZ**

- **Cuatrimestre 3°**

- **Alumno: Téllez Méndez Alexa Yomara**

## **INTRODUCCION**

El análisis de puestos es una herramienta básica para toda una gestión de recursos humanos, es decir que se está hablando de todos los aspectos. Tal es su importancia que debe considerarse como un método fundamental para la organización, ya que el objetivo de un análisis de puestos es definir de manera clara y precisa las tareas que se tiene que realizar en un determinado puesto y sobre todo los factores que son necesarios para llevarlas a cabo con éxito, claro que se necesita de información bastante extensa para poder realizar correctamente el análisis.

El análisis de puestos se pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que un puesto exige para poder tener un desempeño adecuado. Su estudio es fundamental pues de acá se caracteriza por ser un paso fundamental que permite desenlazar con garantías los procesos propios de recursos humanos, de tal manera que es importante, porque gracias a esto permite establecer funciones, tareas y actividades que un recurso humano va a desempeñar en su cargo. Un mal análisis puede perjudicar a la organización ya que no se encontraran bien definidas las actividades y no se podrán cumplir con los objetivos planteados por la organización. Cuando coinciden con las competencias, habilidades y conocimientos de una persona y los requerimientos de un puesto de trabajo, las expectativas de desempeño son demasiado buenas.

La aplicación que se le da al análisis de puestos es demasiado amplia, ya que casi todas las actividades de los recursos humanos se basan en información que el mismo proporciona, por lo tanto se necesita de una herramienta clara y sencilla para poder determinar el análisis lo cual será explicado más adelante. Por esto mismo me he dado a la tarea de darles a conocer el motivo principal de manera aplicable y entendible lo que es un análisis de puesto y la importancia de tomar en cuenta todos los factores que se necesitan para tener un excelente manejo y análisis de puestos, ya que es un procedimiento muy importante dentro de los recursos humanos.

## 1. RAZONES PARA REALIZAR UN ANALISIS DE PUESTOS

### 1.1 DOTACION DE PERSONAL

Un buen reclutador es el que busca la información suficiente para poder hacerse cargo de los diversos puestos. Si este no logra obtener una buena información desafortunadamente tendría consecuencias malas, ya que una organización puede necesitar demasiados empleados y teniendo muy poca información esto ocasionaría un total desorden. Por eso siempre se debe contar con los conocimientos necesarios, las actividades, tareas y funciones que se va a desempeñar en un cargo. De esta manera el análisis sería muy bueno por lo cual contaría con todos los diferentes factores, sin dejar a un lado las consideraciones sobre los recursos humanos. Si existe una buena información los resultados acerca de lo que la organización proponga serían exitosas.

### 1.2 CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

En este punto sería importante tener en cuenta que no todos los empleados pueden tener los conocimientos que se piden y sin embargo tienen un puesto, afortunadamente tienen la opción de llevar una capacitación, en otro término sería como llevar una preparación, para que los empleados de alguna manera logren llegar a los cumplimientos que sean necesarios para los puestos que tengan actuales o para tener un mejor desempeño con los puestos así mismo se obtendría buenos resultados.

### 1.3 EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Los empleados deben ser sometidos a una evaluación lo cual el administrativo o reclutador podrá detectar los puntos débiles de su desempeño, al igual buscará la forma de como poder superarlos, claro siempre teniendo en cuenta un sistema con el cual pueda facilitar al empleado un buen rendimiento. En otras palabras, el reclutador trataría de buscar rasgos que definan a un empleado como ideal para un puesto correcto.

### 1.4 REMUNERACIÓN

En esta ocasión, la remuneración es un proceso que consiste en establecer un valor monetario de manera equitativa y justa en la organización. Esto para los que tengan más conocimientos, habilidades y destrezas puedan de alguna manera recompensarlos de acuerdo a su alto desempeño y dedicación. De igual manera los puestos tengan más valor. Servirá para que los empleados se esfuercen más, teniendo en cuenta su futuro con el fin de duplicar su potencial, el fin de esto es dar a conocer que habrá niveles más altos de los puestos de tal manera que la remuneración sea completamente útil en el análisis de puestos.

## 1.5 SEGURIDAD Y SALUD

Siguiendo con el protocolo establecido, en este punto es importante estar prevenidos a los peligros que pueda haber en los diferentes puestos, es importante tener en cuenta un reglamento donde se puedan incluir hasta las prevenciones mínimas para que no exista ningún percance, en puestos donde los trabajos pueden ser más riesgosos debería incluir información mas específica así logrando un mejor control y sobre todo trabajar de una manera muy segura.

## 1.6 RELACIONES LABORALES Y CON LOS EMPLEADOS

La relación entre un jefe y un empleado, parte desde que se conoce las habilidades que pueda tener un personal, para poder ascender o descender de puesto, por lo cual, existe una descripción de estos, la cual permite comparar y evaluar las distintas capacidades con el fin de conducirlos a decisiones complejas de los recursos humanos.

## 1.7 CONSIDERACIONES LEGALES

Se debe tener en cuenta que los empleados tienen como obligación desempeñar su cargo con cuidado e intensidad apropiados todo esto en forma, tiempo y lugar, con el objetivo de que tanto la empresa como el empleado tengan beneficios. De esta manera el personal tiene reglamentos y políticas establecidas debido a que en las organizaciones tienen contratos. De igual manera ningún empleado tiene distinción ni preferencia, el fin de esto es para llegar a una relación laboral sana y positiva.

## 2. TIPOS DE INFORMACIÓN DEL ANALISIS DE PUESTOS

El análisis de puestos es demasiado extenso, por lo que necesita de muy buena información que pueda servir de manera correcta con los puestos dependiendo las características, tareas y funciones. Brinda información sobre lo que implica el trabajo y que características humanas se requieren para realizar actividades, lo cual puede ser bueno para descubrir conocimientos acerca de cómo son las normas de trabajo. La información sirve para descripciones y especificaciones del puesto, esto para ayudar a decidir que tipo de empleado se necesita seleccionar. En este punto sería importante recalcar que siempre habrá un proceso mediante el cual se pueden ganar un puesto en una organización, todo depende de los años de trabajo, por decir, en algunas ocasiones son certificados lo que ayuda a un empleado tener un buen puesto, siempre y cuando tenga conocimiento de como poder desempeñar de manera correcta el cargo. El reclutor o el analista tiene como obligación buscar detalladamente los requerimientos para poder contratar un personal que pueda cumplir con los objetivos de la empresa u organización, esto puede servir de manera muy eficaz para que en el momento de realizar las tareas todo tenga un excelente desempeño y no provoque un desorden. De manera que se entablen relaciones interpersonales y una relación laboral positiva.

### 3. Métodos de análisis de puestos

Los métodos de los análisis de puesto pretenden estudiar y determina requisitos los cuales son responsabilidades implícitas y algunas condiciones estas van a depender del puesto de trabajo, va a elegir para desempeñarse adecuadamente.

#### 3.1 Cuestionarios

Por lo general para este análisis el personal escoge un cuestionario de análisis de puesto de trabajo, esto es para que pueda indicar las características o acerca del puesto.

#### 3.2 Observación

Este método es uno de los más utilizados ya que su aplicación puede resultar más eficaz y segura cuando se considera estudios de micromovimiento.

#### 3.3 Entrevistas

Este tipo de análisis es más flexible y productivo ya que el trabajador o el ocupante del puesto permiten intercambiar información obtenida por los otros puestos.

#### 3.4 Registro de empleados

Es recopilar información por medio de empleados o los trabajadores, describen todas las actividades que hacen al día, es para supervisar si los empleados tienen algún problema o no están a gusto en el trabajo.

#### 3.5 Combinación de métodos

Es cada uno de los métodos de análisis, los cuales poseen ciertas características, ventajas y desventajas, pero todos van con el mismo fin.

## **CONCLUSIÓN**

El análisis de puestos es una fuente de información de los recursos humanos de una organización o empresa, es necesaria para la selección, la distribución y la administración de salarios. El análisis de puestos como lo mencionamos anteriormente es el proceso de reclutamiento, permitiendo identificar los mejores empleados para poder obtener un puesto, ya que en la actualidad existe un alto grado de desempleo y existen muchos candidatos disponibles, pero no todos están preparados para poder conseguir un lugar. Es de mucha importancia tener en cuenta que el análisis de puestos es el proceso más efectivo para la contratación de personal, el fin de este ensayo es dar a conocer los distintos tipos de información que son de alguna manera necesarios o sirven como herramientas básicas para una mejor ayuda al seleccionar al personal más apto o en otras palabras idóneo, también se utiliza para retener a los empleados que realizaron de manera correcta y completa su trabajo y terminar a tiempo una relación de trabajo. Así es como hoy en día se evalúan y se contratan a empleados, no es nada fácil llevar a cabo un análisis de puestos, pero seguramente puede ser lo mejor para una empresa, saben que con eso los objetivos que tengan se cumplirán y siempre habrá una buena relación laboral, siempre y cuando tengamos en claro las normas que debe haber, los procesos que se deben cumplir y sobre todo realizar de manera correcta el reclutamiento del personal que todo sea de acuerdo a los conocimientos que tengan sobre esa área, así se hará posible la valoración de puestos a utilizar.