

- 
- **Materia:** CAPITAL HUMANO
 - **Tema:** ENSAYO
 - **Carrera:** Medicina veterinaria y zootecnia
 - **Cuatrimestre:** 3º
 - **Alumno:** Edgar Uriel Encino López

En este ensayo conoceremos las razones para emplear un análisis de puesto en una organización donde el responsable de recursos humanos adopta la función de un analista a beneficio de la empresa en las decisiones que en un futuro pueda llegar a tomar, es decir que le servirá como un respaldo y para el empleado le permitirá conocer las características y responsabilidades que se hacen en su puesto y que en un futuro desempeñara de acuerdo a sus conocimientos y habilidades (Si fuera nuevo). Para esto el analista deberá efectuar ciertos métodos para realizar este análisis y así recabar mucha información que le será útil.

El análisis de puesto es la forma en que un analista conoce las actividades que un empleado realiza durante su ocupación en el puesto, es decir que de una manera cronología se van detallando cada acción física y mental del empleado, cuando inicia su trabajo y cuando lo termina, que herramientas emplea para sus tareas y el área donde se desempeña en su jornada de trabajo, cabe mencionar que este análisis no es con un fin evaluativo sino solo para conocer las tareas de un puesto y la relación que este tiene con los demás puestos de la empresa para su funcionamiento

Este análisis debe llevarse en 3 ocasiones fundamentales: la primera, cuando se funda la organización, se desea contar con nuevo personal y para ello la contrataciones fundamental, de esta manera puede ofertársele al futuro empleado las actividades que desempeñara en su puesto, además servirán como pilares de actividades para el éxito de su empresa. La segunda será cuando nuestra organización ha crecido y se necesitan crear nuevos puestos. Tercero cuando los puestos se cambian como resultado de la modernización.

Considero que el análisis deberá ser plasmado en un documento para tenerlo como respaldo de la organización por si en un momento por ejemplo el empleado sufre algún accidente en su puesto con actividades que no debía desempeñar de acuerdo a su puesto, este no podrá afectar a la empresa con una demanda. Además también pueden indicarse las funciones que debe desempeñar un trabajador en su puesto sino así no las hace.

Existen razones fundamentales para realizar este análisis de puesto, algunas de ellas son: en la dotación del personal es primordial para el reclutador pues sino el no conoce las funciones en el puesto, cuando este sea solicitado por un nuevo personal, sino se le da información pueda que el futuro empleado dude al aceptar el puesto o simplemente si es contratado realice actividades fuera de sus responsabilidades y este afecta al funcionamiento del área o departamento que pertenece. También nos sirve para conocer el grado de capacitación que necesita un empleado para ser contratado en el puesto y si no lo hubiera buscar la manera de que nuestro personal se actualice, esta capacitación debe estar orientada a asistir a los empleados en el cumplimiento de sus deberes. El análisis de puesto participa en la evaluación del desempeño pues a base de ella consideraremos si los empleados cumplen con su respectivas funciones delimitadas en sus puesto además de sus objetivos o metas relacionados con la empresa, esto determinara en gran manera la Remuneración que este recibirá, pues cada puesto debe ser pagado dependiendo el grado de funciones que desempeña.

La información que el analista recaude será valiosa pues identificaremos en algún momento si el empleado sufre algún tipo de peligro en la realización de sus tareas pues es responsabilidad de la empresa velar por la salud de sus empleados.

Un punto muy importante es que este análisis permitirá a la empresa evaluar las capacidades de cada empleado y si en algún momento así requiriera poder ofertarle a los empleado que lo ameriten ocupar puestos más altos, así también la empresa se beneficia pues se evita hacer contrataciones innecesarias y capacitaciones a nuevo personal.

Para que el analista registre la información del análisis de puesto, deberá elegir métodos que le funciones y le faciliten la recolección de información.

La entrevista en una buena herramienta, son fáciles y económicos de usar ,este beneficia también empleado pues ayuda a quienes si fuera una entrevista no tiene la facilidad de expresarse, aunque como desventaja tiene que algunos empleados pueden alagarse mucho en sus respuestas.

La observación es un método donde el analista está presente en el área de trabajo, observando cada una de las actividades del empleado, poder ser buena al emplearla pero existen factores como la presión que puede ocasionar accidente en el empleado o también el empleado puede aparentar que realiza sus actividades de manera extraordinaria cuando normalmente no es así.

Las bitácoras proporcionan también una manera muy eficaz para este análisis, pues le permite al empleado ser más sincero y solo poner lo que realiza de escrita.

Como conclusión aporto que quien realice el análisis de puestos debe ser una persona sincera para poder redactar lo que realmente se hace en el puesto, sin afectarse en nada pues esto beneficiara a la empresa y al empleado, además el método más recomendable es hacer una combinación de ellos pues cada uno aporta ventajas y desventajas, al unirlos servirán de manera concreta para corroborar las respuestas de cada una y así tener un mejor resultado no teniendo falsedades.