



SUPER NOTAS

SUBMÓDULO II

ALUMNA: ANA XASILL MORALES HERNANDEZ

EL ANÁLISIS DE PUESTOS

Para que la selección de personal resulte eficaz, es fundamental conocer a profundidad las características del puesto y determinar las cualidades de la persona a desempeñarlo. De esta manera, el empleado podrá cumplir con las responsabilidades que se le exijan.

Una vez detectada la necesidad de personal, el análisis de puestos es una etapa obligada en el proceso de reclutamiento y selección de candidatos. Su objetivo es determinar las características de la persona que ocupará el cargo, con base en una descripción y conocimiento previo de las funciones a desarrollar.

Para determinar con exactitud los requisitos que deben cumplir los interesados en la oferta laboral, el empleador debe conocer las necesidades del área o departamento que la solicita. Con base en estas especificaciones se detectarán las responsabilidades que el puesto impondrá sobre quien lo ocupe y podrá elaborarse una lista detallada de actividades que deberán realizar los aspirantes a cubrirlo.

De lo contrario, es probable que se solicite un perfil inadecuado, o que incluso se contrate a alguien que no ofrezca los resultados esperados. Si se omite este paso fundamental, el proceso de reclutamiento puede extenderse hasta obtener lo que realmente se busca.

Descripción y especificaciones

El proceso de análisis de puestos suele dividirse en la descripción y la evaluación de las posiciones vacantes en una empresa. Tener esto en claro ayuda tanto al empleador para delimitar su elección, como al candidato, para postularse sólo al trabajo que puede desarrollar satisfactoriamente.

La descripción enumera las funciones específicas que conforman el cargo: ¿Quién lo hace? Además, ¿qué, cómo, cuándo y para qué se hace? Su función es determinar las obligaciones y responsabilidades inherentes al puesto. Las especificaciones del cargo se refieren a las aptitudes que debe tener el aspirante para ejercer su labor de manera apropiada. Influyen la experiencia, las características intelectuales y físicas y, en general, las cualidades que mostrará en su desempeño.

¿Cuándo implementarlo?

Hay ciertas situaciones en el interior de una empresa que demandan un análisis de puestos y que van más allá de las necesidades de contratación. La creación de una empresa lo vuelve imprescindible, ya sea cuando se establecen nuevas funciones o cuando se modifican significativamente las ya existentes.

Otras llamadas de atención que demandan la implementación de un análisis de puestos son la alta rotación de personal, la falta de capacitación, la baja productividad y el desconocimiento de las labores por parte del trabajador.

Algunos de los datos que se reúnen en un análisis de puestos son las actividades de trabajo, los procedimientos estipulados para cada función, las máquinas y herramientas utilizadas, las condiciones físicas del trabajo, las habilidades requeridas, el desempeño del trabajador, entre otras.

Considerando lo anterior, la dirección podrá mejorar las áreas que requieran actualización, determinará la remuneración justa y especificará los principales requisitos del perfil laboral que solicita. Igualmente, el empleado conocerá mejor sus funciones, así como las expectativas que la empresa tiene hacia él.

¿Cómo realizarlo?

La descripción y el análisis de puestos pueden realizarse por medio de la observación directa, el cuestionario, la entrevista o una combinación de dichas técnicas. Lo más recomendable es que sea supervisado por el jefe de departamento o por la persona que más relacionada esté con el puesto a examinar.

La observación directa es una de las técnicas más utilizadas, y de preferencia debe realizarse mientras el ocupante del cargo está en acción, de manera dinámica, y registrando todo lo que surja en torno a la función que desempeña.

Por su parte, el cuestionario suele funcionar para los trabajos de carácter burocrático. Es rápido, económico y se formula a manera de preguntas sencillas.

La entrevista suele ser la técnica más productiva para el análisis de puestos y, cuando es realizada de manera correcta, arroja datos interesantes y valiosos para el analista.

La elección de la técnica a utilizar para el análisis de puestos dependerá del tipo de trabajo examinado, ya que para algunos la observación directa suele ser suficiente, pero para otros es necesario profundizar en las especificaciones del puesto por medio de entrevistas o cuestionarios.

Conocer los requerimientos de cada área a través del análisis de puestos es una forma de aprovechar todos los recursos humanos y materiales disponibles para alcanzar el éxito y la productividad de la organización.

A partir de este concepto se derivan una serie de situaciones avaladas por la ley en la que el patrón debe hacerse cargo del trabajador, por lo que es necesario que ambos estén al tanto de cuándo y cómo un accidente o enfermedad se considera producto del trabajo.

Con base en lo anterior, es necesario conocer los procedimientos que cada institución de salud estipula para proveer sus servicios, así como los mecanismos para que el trabajador pueda ser atendido eficazmente. Por esta razón, resulta de gran importancia que exista una comunicación estrecha entre empleador y empleado la cual garantice un entorno óptimo, asegurando el bienestar y la productividad de toda la organización.

BIBLIOGRAFIA: [El análisis de puestos | Portal del Empleo](#)