



**Nombre de alumno:** Angel Rubisel Hernández  
Gómez

**Nombre del profesor:** Mtro. Luis Miguel Sánchez  
Hernández

**Nombre del trabajo:** Resumen

**Materia:** "CAPITAL HUMANO"

**Grado:** 3°

**Grupo:** Medicina veterinaria y zootecnia

## **ANÁLISIS DE PUESTOS: UNA HERRAMIENTA BÁSICA DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.**

La administración de recursos humanos (ARH) es una función clave en cualquier organización. Se encarga de gestionar y desarrollar el talento humano para alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa. Una de las herramientas fundamentales de la ARH es el análisis de puestos, que permite obtener información esencial sobre las tareas, responsabilidades y requisitos de cada puesto de trabajo en la organización.

El análisis de puestos es un proceso sistemático que consiste en recopilar y analizar información sobre las tareas, responsabilidades, habilidades, conocimientos y requisitos físicos y mentales de un puesto de trabajo. Esta información se utiliza para elaborar la descripción y especificación del puesto, que es la base para la selección, evaluación, capacitación y desarrollo de los empleados.

El análisis de puestos se puede llevar a cabo mediante diferentes métodos, que varían en complejidad y precisión. Los métodos más comunes son la observación directa, la entrevista, el cuestionario y el análisis de documentos. Cada método tiene sus ventajas y desventajas, y la elección del método depende de los objetivos, recursos y características de la organización.

La información obtenida del análisis de puestos es esencial para la ARH en varias áreas. En primer lugar, es fundamental para el reclutamiento y selección de personal. La descripción y especificación del puesto sirven como base para la elaboración de anuncios de trabajo, la definición de los criterios de selección y la evaluación de los candidatos. Además, el análisis de puestos permite identificar las competencias clave para cada puesto, lo que facilita la selección de candidatos con el perfil adecuado.

En segundo lugar, el análisis de puestos es útil para la evaluación del desempeño y la retroalimentación. La descripción y especificación del puesto sirven como base para establecer los objetivos y las expectativas de desempeño de cada empleado. Además, el análisis de puestos permite identificar las fortalezas y debilidades de

cada empleado en relación con las competencias clave del puesto, lo que facilita la retroalimentación y el desarrollo de planes de mejora.

En tercer lugar, el análisis de puestos es esencial para el diseño y la gestión de la estructura organizativa. La información obtenida del análisis de puestos permite identificar las relaciones de autoridad y responsabilidad entre los diferentes puestos de trabajo, lo que facilita la definición de la estructura organizativa y la asignación de funciones y responsabilidades.

## **Razones para realizar un análisis de puestos:**

### **Dotación de personal:**

El proceso de selección de capital humano, que incluye actividades como el reclutamiento, contratación, orientación, retención y despido de empleados, también incluye el proceso de formación para el ejercicio de los trabajadores al más alto nivel.

### **Capacitación y desarrollo:**

La capacitación debe estar diseñada para ayudar a los empleados a desempeñar las responsabilidades establecidas en la descripción de su **trabajo** actual, o para desarrollar las habilidades para desempeñar responsabilidades más amplias.

### **Evaluación del desempeño:**

Los empleados deben ser evaluados sobre qué tan bien realizan sus funciones según lo establecido en la descripción de su trabajo y cualquier otra meta específica que se haya establecido.

### **Remuneración:**

En el área de la compensación, es útil comprender el valor relativo de un puesto en particular para la empresa antes de asignarle un valor monetario.

## **Seguridad y salud:**

Los reclutadores deben declarar si un trabajo es peligroso. Las descripciones de puestos deben reflejar esto. Además, en algunos trabajos peligrosos, los trabajadores necesitan información específica sobre los peligros para poder trabajar de manera segura.

## **Relaciones laborales y con los empleados:**

Las relaciones laborales son comunicaciones sociales que están basadas en un acuerdo celebrado entre un empleado y un empleador, por el cual el primero se compromete a realizar algún trabajo por un honorario garantizado por el segundo.

## **Consideraciones legales:**

Un análisis de puestos bien elaborado es de suma importancia para dar apoyo a la legalidad de las prácticas de empleo.

## **Tipos de información del análisis de puestos.**

### **1. ACTIVIDADES LABORALES:**

- A). Actividades y procesos del trabajo
- B). Registros de actividades
- C). Procedimientos usados
- D). Responsabilidad personal

### **2. ACTIVIDADES ORIENTADAS HACIA EL TRABAJADOR:**

- A). Comportamientos humanos, como acciones físicas y comunicación en el trabajo
- B). Requisitos personales del puesto, como gasto de energía

### **3. MÁQUINAS, HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y MATERIALES USADOS.**

### **4. ELEMENTOS TANGIBLES E INTANGIBLES**

#### **RELACIONADOS CON EL PUESTO:**

- A). Conocimientos que se emplearán o aplicarán.
- B). Materiales procesados.
- C). Productos fabricados o servicios prestados

### **5. DESEMPEÑO DEL PUESTO:**

- B). Normas de trabajo
- C). Mediciones del trabajo, como el tiempo empleado para realizar una tarea

### **6. CONTEXTO DEL PUESTO:**

- A). Programa de trabajo
- B). Incentivos financieros y no financieros
- C). Condiciones físicas de trabajo
- D). Contextos organizacionales y sociales

### **7. REQUISITOS PERSONALES PARA EL PUESTO:**

- A). Atributos individuales como personalidad e intereses.
- B). Educación y capacitación requeridas.
- C). Experiencia laboral

## REFERENCIAS

Y, R. W. (2010). *Administración de recursos humanos* .  
[www.pearsoneducacion.net](http://www.pearsoneducacion.net).