

Fundamentos del Análisis de Puestos

La administración del talento empieza con la comprensión de cuáles puestos necesitan cubrirse y de los rasgos humanos y habilidades que los empleados necesitan para realizar el trabajo de manera eficaz.

El análisis del puesto es el procedimiento para determinar las responsabilidades de estos y las características de la gente que se contratará para cubrirlos. El análisis proporciona información que se utiliza para elaborar la descripción del puesto y las especificaciones del puesto. Toda acción relacionada con el personal requiere conocimiento sobre la descripción del puesto y los rasgos humanos que se necesitan para realizar bien trabajo.

El análisis de puestos incluye:

- **Actividades laborales:** información acerca de las actividades reales del puesto como limpiar, vender, enseñar o pintar. Esta lista también indicaría cómo, por qué y cuándo se desempeñará cada actividad.
- **Conductas humanas:** información sobre el comportamiento que requiere el puesto, como percibir, comunicar, levantar cargas pesadas o caminar distancias largas.
- **Máquinas, herramientas, equipo y auxiliares de trabajo:** información referente a las herramientas utilizadas, los materiales procesados, los conocimientos manejados o aplicados como finanzas o derecho y los servicios prestados como asesoría o reparación.
- **Estándares de desempeño:** información sobre los estándares de desempeño del puesto; es decir, los niveles de calidad para cada tarea.
- **Contexto del puesto:** información acerca de cuestiones como las condiciones físicas para trabajar, el horario laboral, los incentivos o el número de personas con quien el empleado interactuara habitualmente.
- **Requisitos humanos:** son los conocimientos o las habilidades relacionadas con el trabajo; por ejemplo, estudios, capacitación, experiencia laboral y los atributos personales necesarios aptitudes, personalidad e intereses.

Fundamentos del Análisis de Puestos

Objetivos del Análisis de Puesto

El análisis del puesto es importante porque respalda casi todas las actividades de la administración de recursos humanos.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN: la información acerca de la responsabilidad que entraña el puesto, así como las características humanas que se requieren para realizar esas actividades ayuda a los gerentes a decidir el tipo de personas que se reclutarán y contratarán.

CUMPLIMIENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO: el análisis del puesto también es fundamental para validar las prácticas de recursos humanos más relevantes.

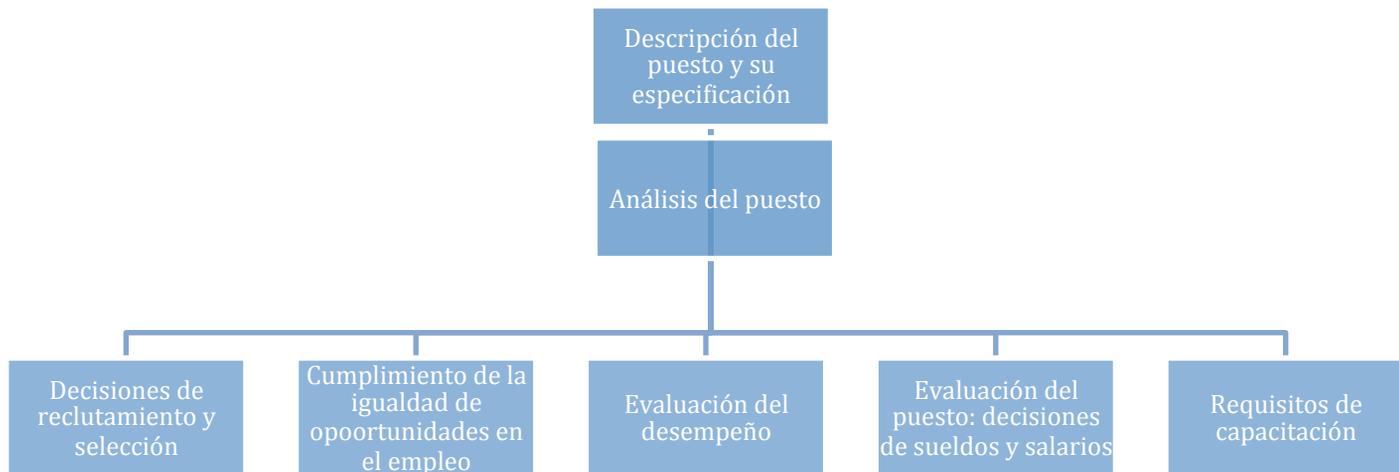
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: compara la actuación real de cada trabajador con sus responsabilidades y los estándares de desempeño. Los gerentes utilizan el análisis de puesto para conocer las responsabilidades y los estándares de este.

REMUNERACIÓN: la retribución como el salario y los bonos en general depende del grado de estudios, las habilidades requeridas para el puesto, las amenazas para la seguridad, el nivel de responsabilidad, entre otros; todos esos factores se pueden evaluar mediante el análisis de puesto.

CAPACITACIÓN: la descripción del puesto lista las responsabilidades específicas y las habilidades requeridas para el trabajo y, por consiguiente, la capacitación necesaria.

Fundamentos del Análisis de Puestos

USOS DE LA INFORMACIÓN DEL ANÁLISIS DE PUESTOS



REFERENCIA:

Dessler, G. (2015). Administración de Recursos Humanos. México: Pearson Educación.