

# EMPLEO DEL ANALISIS DE PUESTOS EN LA SELECCIÓN TECNICA DE PERSONAL.

ALUNMA:

ISIS JAZMIN CORDOVA SANCHEZ

CATEDRATICA:

LIC. YANET SANTISO ESPINOZA

ASIGNATURA:

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

LICENCIATURA:

PSICOLOGIA

GRUPO:

“A”

## **EMPLEO DEL ANALISIS DE PUESTOS EN LA SELECCIÓN TECNICA DE PERSONAL.**

Dentro de este tema se abordarán los conceptos de que es el reclutamiento y como es su proceso, que tipos de vacantes existes; conceptos de selección, inducción, análisis del puesto de trabajo en función a los recursos humanos y del porque se debe de hacer uno dentro de la empresa; las fuentes del reclutamiento y cuales la conforman y por último se mencionara los medios de comunicación internos y externos.

El reclutamiento es aquel que utilizan las empresas para atraer a personas con el fin de ocupar un puesto vacante dentro de ella, la selección es llevada a cabo cuando el reclutamiento ya tiene a las personas para el puesto lo que se hace en la selección es elegir a la persona más capacitada para ocupar la vacante. La inducción es aquella que lleva toda empresa para dar capacitación a sus empleados novatos en sus responsabilidades dentro del trabajo, dicho puesto de trabajo es un conjunto de tareas que hace en una organización para alcanzar una meta es decir que es elaborada por un grupo de personas a diferencia de la plaza que es hecha solo por una persona pero al igual que el puesto tiene tareas y responsabilidades. El análisis de puesto sirve para poder ver las habilidades y conocimientos para poder desempeñar bien un puesto de trabajo, este análisis es muy fundamental e importante en recursos humanos, en él se registran, se analizan y se reúnen la información de las tareas, responsabilidades, habilidades necesarias para los puestos, este análisis se desarrollará cuando se apertura la empresa, en la creación de puestos nuevos y cuando existe alguna modificación en ellos. El proceso del reclutamiento se hace en dos fases el primer cuando se requiere el personal para la vacante y la segunda cuando ya se tienen los candidatos elegidos para ocuparlo, existe dos tipos de vacantes los especiales y los regulares, en la primera entran por asensos o licencia y la segunda por personal que se ha jubilado, renunciado, etc. Para poder llevar a su fin el proceso de selección las empresas aplican test como las pruebas de conocimientos, de desempeño en el puesto de trabajo, psicométricos, de personalidad, entre otros. De acuerdo a lo que dice la antología reclutamiento de personal nos menciona que ahora el reclutamiento y el departamento de recursos humanos deben de ser dinámico, debe de ayudar a la competitividad de la empresa y cumplir los objetivos sociales. Siendo más activos tienen mayores posibilidades de encontrar las mejores propuestas y caminos para el reclutamiento para ayudar a la empresa y darle un personal de mayor calidad para lograr una mejor competencia empresarial.

Es conveniente que el departamento tenga planes listos para ser usados rápidamente en caso de necesidad. Este plan permite al reclutador actuar de forma práctica al poseer información anticipada sobre posibles empleados o candidatos que podrían entrar en la empresa. El reclutador tendrá en cuenta las necesidades del puesto y las características del empleado objetivo y solicitará información a sus superiores de cara a mejorar su trabajo. (reclutamiento de personal, 2020).

El departamento de recursos humanos siempre tiene que tener a la mano planes que pueden ser utilizados cuando de imprevisto algún empleado decide renunciar, estos planes ya elaborados ayudaran a la persona encargada de reclutar al personal del puesto vacante teniendo en cuenta las necesidades, habilidades y conocimientos que la vacante necesita. Se sabe que hay dos tipos de reclutamiento la primera que es la interna donde el reclutamiento se lleva a cabo dentro de la empresa esto quiere decir que si hay una vacante alguno de los empleados actuales de la empresa tienen la oportunidad de ocuparlo, esto le trae una ventaja a la empresa puesto que el empleado ya sabe cómo se trabaja en dicha empresa y esta se quita la carga de llevar acabo la inducción. Las fuentes de reclutamiento interno más comunes en la empresa son recomendaciones, ascensos, objetivos diferentes. El empleado profesional deja su trabajo para buscar objetivos más adecuados a sus necesidades pero si no se va es mejor preservar ese tipo de personal que es deseado en otras empresas, los ascensos pueden ser un motor para motivar a los empleados a esforzarse más para poder tener un ascenso. Las fuentes externas son aquellas en donde no se encuentran empleados se pueden ver en agencias de empleo temporal, sindicatos, bolsa de trabajo, entre otros; hoy en día las bolsa de trabajo por internet son las que más se están utilizando en los últimos años y es por la facilidad que les da la tecnología el de poder acceder a perfiles en tan poco tiempo, es decir, que le es más práctico y rápido ver a los interesados en la vacante y así hacer la selección del personal en menos tiempo. Los medios de comunicación son importantes en la empresa porque son los que ayudan a la empresa a poder dar la información a sus empleados o a la sociedad en general, estos medios tienen sus ventajas como también sus desventajas; se pueden comunicar por dos tipos de medios los de reclutamiento externo e interno. En el primero podemos encontrar los volantes, los correos electrónicos, las páginas web, teléfonos, murales, cine, la radio en fin una variedad de medios por los cuales llega la información a los candidatos interesados en dicha vacante. Los medios de reclutamiento internos son los boletines informativos, revistas internas de la empresa,

folletos, concurso de ascenso, tableros electrónicos, volantes, listas de espera, internet y periódico mural. Cada uno de los medios ya mencionados tienen sus ventajas y desventajas por ejemplo en las internas los concursos de ascenso su ventaja es que promueven la competencia y su desventaja es que se restringen puestos de supervisión y nivel operativos y un ejemplo de las externas sería la radio su ventaja es que la información se difunde a todos los espacios de la comunidad y su desventaja es que eleva el costo del reclutamiento.

El proceso de selección y reclutamiento de personal es a simple vista muy sencillo pero no es así porque hay que tener estrategias muy claras para poder reclutar personal bien interesado y apto en habilidades y conocimientos que el puesto necesita, así mismo se ven los medios de comunicación en donde la empresa puede dar su información a los empleados o a la comunidad en general para ocupar la vacante. A mi punto de vista el trabajo de que hace recursos humanos es muy fundamental para toda la empresa porque de él depende el tipo de personal que entrara a trabajar en la empresa, por eso debe de estar dinámico para poder ayudar a la empresa a ser competitiva en el mundo empresarial no solo con lo que vendan o promociones sino también con un capital humano apto y bien capacitado.