



**PRESENTA:** TERESA MAYBENI PINTO MARTINEZ

**NOMBRE DEL PROFESOR:** C.P. YANET SANTIZO  
ESPINOZA

**NOMBRE DEL TRABAJO:** ENSAYO DEL TEMA:  
EMPLEO DEL ANALISIS DE PUESTOS EN LA  
SELECCIÓN TECNICA DE PERSONAL

**MATERIA:** RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL  
PERSONAL

**GRADO:** 9° CUATRIMESTRE

**GRUPO:** A

FRONTERA COMALAPA, CHIAPAS A 30 DE MAYO DE  
2020.

## **Empleo del análisis de puestos en la selección técnica de personal**

Como ya hemos visto en los temas anteriores el proceso de reclutamiento y selección de personal es uno de los procesos más importantes que tiene una empresa, independientemente del tipo de empresa del que estemos hablando el proceso de reclutamiento siempre tendrá y será una de las prioridades más importantes que las empresas tienen.

El área de Recursos Humanos dentro de una empresa lleva a cabo muchas funciones y responsabilidades, una de las funciones más importantes y que tienen un efecto primordial dentro de la organización es el proceso de selección de personal que no es más que la contratación del profesional más adecuado para formar parte de la empresa. El proceso como ya lo hemos visto antes comienza con el reclutamiento dependiendo de las estrategias que se utilicen para difundir la información de la vacante, el proceso de selección bien después de haber pasado por el reclutamiento en el cual se han hecho entrevistas a todos los candidatos que han sido reclutados, como bien sabemos ya que entre mayor sea la demanda de candidatos mayor es la probabilidad de éxito de este proceso.

La selección de personal juega un papel determinante, ya que si no se realiza adecuadamente, con los métodos más relacionados al tipo de empresa y cargo, se puede tomar una decisión errónea, y contratar a una persona no apta, esto implicaría gastos, puesto que si la persona no desenvuelve correctamente esto podría llevar a un despido, teniendo que realizar el proceso nuevamente trayendo más gastos y pérdida de tiempo. Es por eso que el grupo encargado de realizar este proceso, debe conocer las técnicas, y estar capacitado para la toma de decisiones.

En el presente trabajo vamos a ver uno de los temas importantes de la antología que el docente nos ha compartido el cual se llama: "Empleo del análisis de puestos en la selección técnica de personal", el cual abarca muchos puntos que a lo largo del tema iremos analizando y viendo la importancia que cada uno tiene, todo esto con la finalidad de comprender, de una manera más amplia todo el proceso de reclutamiento y selección, sobre todo ver como siempre la psicología está presente en todo momento y resaltando la importancia que esta tiene en todo el proceso tanto en lo profesional como en lo personal.

El primer punto de este tema que vamos a ver es acerca del Análisis del Puesto de Trabajo, como la antología nos lo dice este es un proceso que determina las habilidades, los deberes y los conocimientos que se necesitan para desempeñar puestos en una organización o empresa, este proceso es un de las funciones más importantes de la administración de los recursos humanos, ya que también nos proporciona un resumen de los deberes y responsabilidades en relación con otros puestos de trabajo dentro de la misma empresa, así como los conocimientos y las habilidades necesarias, en este proceso también se reúnen y se analizan todos los datos y lo que abarca dicho puesto, este análisis siempre se realiza después de que el trabajador haya sido capacitado y cuando ya esté realizando sus labores, como el material proporcionado nos mencionaba que este proceso se puede realizar en tres diferentes ocasiones; cuando la empresa inicia y tiene que haber realizado un análisis por primera vez, cuando la empresa tiene la necesidad de crear puestos nuevos aparte de los que ya tiene, y cuando los puestos existentes se modifican de manera importante por motivos de las nuevas tecnologías, procedimientos o u otros sistemas de trabajo. Pero porque es importante para la empresa hacer este proceso, como bien la lectura no los menciono que este proceso ayuda a la empresa a enfrentar los cambios que ocurren en las distintas áreas o ámbitos que tienen relación con la empresa, así como también ayuda a tener una correcta planeación de recursos humanos, ya que permite al seleccionador saber cuáles son las competencias necesarias para desempeñar el puesto de la mejor manera exitosa, este proceso es muy útil valoriza el puesto de acuerdo las competencias y ofrece información valiosa desde el punto de vista e higiene y seguridad.

El reclutamiento como lo hemos visto muy bien antes, es el proceso que consiste en buscar, localizar y atraer personal que cumpla con requisitos para poder ocupar el puesto vacante de la empresa, este proceso inicia con el requerimiento del Departamento de donde viene el vacante y termina cuando ya se tiene los candidatos elegidos que cumplen con los requerimientos para puesto. En cuanto al proceso de selección como también ya los sabemos es el proceso donde se escoge l individuo de entre un conjunto, se escoge a aquel tenga las aptitudes necesarias para ejercer el trabajo y los cuales rasgos de personalidad le permitan una adaptación satisfactoria al puesto asignado, es aquí donde la psicología hace su papel más importante, ya que por medio de esta se valora todas la cualidades de los candidatos, se realiza mediante las herramientas psicométricas que esta tiene, las evalúa, las analiza y las verifica, de esta forma se puede llegar a una decisión más concreta y segura de saber que está eligiendo al mejor

candidato. El proceso de selección se lleva a cabo mediante siete pasos que son: 1) Recepción de solicitudes, 2) Pruebas de idoneidad, 3) Entrevista de selección, 4) Verificación de datos y referencias, 5) Examen médico, 6) Entrevista con el comité de selección y 7) Decisión de contratar, todos estos pasos son con la finalidad de complementar y llevarla a cabo de la mejor manera, entre las pruebas psicométricas más comunes que las empresas aplican están las siguientes: Pruebas de conocimiento, pruebas de desempeño en el trabajo, test de personalidad y técnicas de simulación, y que estas son las que más realce tienen y darán la mejor impresión del candidato.

Esta unidad nos habla también acerca de las fuentes de reclutamiento, o sea la forma y estrategia de atraer a la empresa personas interesadas en la vacante que esta misma ofrece, la cual nos menciona dos tipos de fuentes, la interna y la externa, la primera se trata de reclutamiento de empleados dentro de la propia empresa, esto ocurre cuando hay puesto por cubrir y un empleado actual será desplazado o ascendido, en cuanto a la segunda es cuando en el entorno interno no se encuentran empleados y se opta por sistemas externos, esta es la solución más habitual ya que aporta mayor serie de posibilidades.

Para estos tipos de fuente de reclutamiento también existen los medios para atraer y localizar personal, para que la empresa haga difundir la información y si dar a conocer la vacante que ofrece. Este proceso también es muy importante ya que promueve la posibilidad de contar con mayor número de personas y por ende la posibilidad de encontrar al mejor candidato, para este proceso también existen los medios externos entre los cuales se encuentran; los volantes, las páginas web de internet, correo electrónico, los murales, cartelones, fax, televisión, solo por mencionar algunos. Entre los medios internos se encuentran; avisos en el interior de la organización, el boletín informativo, los folletos, concursos de ascenso, volantes, entre otros, que se menciona en la antología, estos medios son importantes ya que son las formas o conductos a través de los cuales llegamos a los candidatos para atraerlos.

Es así como culmina nuestro tema del material trabajado esta semana, no sin antes concluir y resaltar una vez más la importancia que tiene cada uno de los puntos que acabamos de ver.

El proceso de Reclutamiento y Selección del personal aparte de ser una función importante de Recursos Humanos también es una fase muy bonita ya que se tiene la

oportunidad de tratar con diversas personas y de todo tipo de profesional, así como puede ocurrir que dejen una mala expresión o experiencia, el reclutador también se puede quedar con una buena experiencia o un aprendizaje.

Sin duda hoy en día el Reclutamiento y Selección son uno de los procesos más fundamentales de toda empresa, ya que de esto depende el desarrollo y prosperidad de esta misma.

## BIBLIOGRAFIA

- ***Antología: reclutamiento y selección del personal***