

# RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

**LICENCIATURA EN PSICOLOGIA**  
**9 CUATRIMESTRE**

**FRONTERA COMALAPA, CHIAPAS A 10 DE MAYO 2020.**

---

## Marco Estratégico de Referencia

---

### **Antecedentes históricos**

Nuestra Universidad tiene sus antecedentes de formación en el año de 1978 con el inicio de actividades de la normal de educadoras “Edgar Robledo Santiago”, que en su momento marcó un nuevo rumbo para la educación de Comitán y del estado de Chiapas. Nuestra escuela fue fundada por el Profesor Manuel Albores Salazar con la idea de traer educación a Comitán, ya que esto representaba una forma de apoyar a muchas familias de la región para que siguieran estudiando.

En el año 1984 inicia actividades el CBTiS Moctezuma Ilhuicamina, que fue el primer bachillerato tecnológico particular del estado de Chiapas, manteniendo con esto la visión en grande de traer educación a nuestro municipio, esta institución fue creada para que la gente que trabajaba por la mañana tuviera la opción de estudiar por las tardes.

La Maestra Martha Ruth Alcázar Mellanes es la madre de los tres integrantes de la familia Albores Alcázar que se fueron integrando poco a poco a la escuela formada por su padre, el Profesor Manuel Albores Salazar; Víctor Manuel Albores Alcázar en julio de 1996 como chofer de transporte escolar, Karla Fabiola Albores Alcázar se integró en la docencia en 1998, Martha Patricia Albores Alcázar en el departamento de cobranza en 1999.

En el año 2002, Víctor Manuel Albores Alcázar formó el Grupo Educativo Albores Alcázar S.C. para darle un nuevo rumbo y sentido empresarial al negocio familiar y en el año 2004 funda la Universidad Del Sureste.

La formación de nuestra Universidad se da principalmente porque en Comitán y en toda la región no existía una verdadera oferta educativa, por lo que se veía urgente la creación de una institución de educación superior, pero que estuviera a la altura de las exigencias de los

jóvenes que tenían intención de seguir estudiando o de los profesionistas para seguir preparándose a través de estudios de posgrado.

Nuestra universidad inició sus actividades el 19 de agosto del 2004 en las instalaciones de la 4ª avenida oriente sur no. 24, con la licenciatura en puericultura, contando con dos grupos de cuarenta alumnos cada uno. En el año 2005 nos trasladamos a las instalaciones de carretera Comitán – Tzimol km. 57 donde actualmente se encuentra el campus Comitán y el corporativo UDS, este último, es el encargado de estandarizar y controlar todos los procesos operativos y educativos de los diferentes campus, así como de crear los diferentes planes estratégicos de expansión de la marca.

## **Misión**

Satisfacer la necesidad de educación que promueva el espíritu emprendedor, basados en Altos Estándares de calidad Académica, que propicie el desarrollo de estudiantes, profesores, colaboradores y la sociedad.

## **Visión**

Ser la mejor Universidad en cada región de influencia, generando crecimiento sostenible y ofertas académicas innovadoras con pertinencia para la sociedad.

## **Valores**

- Disciplina
- Honestidad
- Equidad
- Libertad

## Escudo



El escudo del Grupo Educativo Albores Alcázar S.C. está constituido por tres líneas curvas que nacen de izquierda a derecha formando los escalones al éxito. En la parte superior está situado un cuadro motivo de la abstracción de la forma de un libro abierto.

## Eslogan

“Pasión por Educar”



## Balam

Es nuestra mascota, su nombre proviene de la lengua maya cuyo significado es jaguar. Su piel es negra y se distingue por ser líder, trabaja en equipo y obtiene lo que desea. El ímpetu, extremo valor y fortaleza son los rasgos que distinguen a los integrantes de la comunidad UDS.

---

## RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

---

### Objetivo de la materia:

El alumno tendrá la capacidad de conocer los diferentes métodos y técnicas de reclutamiento, aplicando las técnicas correctas en el proceso de reclutamiento y selección del personal para atender a las necesidades del puesto dentro de una organización , así lograr la mayor competitividad donde el futuro Lic. en psicología desarrolle un trabajo esencial en su ámbito laboral e inclusive puede ocupar los puestos de RH, asumiendo su compromiso con gran responsabilidad de encontrar el talento humano para las Futuras empresas.

### Criterios de evaluación:

No	Concepto	Porcentaje
1	Trabajos	10%
2	Actividades en Plataforma	20%
2	Actividades áulicas	20%
3	Examen	50%
<b>Total de Criterios de evaluación</b>		100%

### Bibliografía básica y complementaria:

- SELECCIÓN DE PERSONAL, AUTOR: MONTES MARIA JESUS, EDITORIAL: IDEAS PROPIAS, AÑO: 2006.
- SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL EN MEXICO, AUTOR: RAMIREZ CAVASSA CESAR EDUARDO, EDITORIAL: EDITORIAL PAC, AÑO: 2006.
- RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL, AUTOR: H. HAWK ROGER, EDITORIAL: EDA TECNICA, AÑO: 2008

## UNIDAD I

# IMPORTANCIA DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN TÉCNICA DEL PERSONAL

### I. CONCEPTOS GENERALES :

- Reclutamiento

El proceso permanente mediante el cual una organización reúne solicitantes de empleo, de manera oportuna, económica y con suficiente cantidad y calidad, para que posteriormente concursen en la función de selección,

- Selección de Recursos Humanos

Es el proceso mediante el cual las características y cualidades personales y laborales de un candidato de empleo se comparan con las de otros, a efecto de elegir de entre ellos al mejor para cubrir la plaza vacante en una organización

### I.1 IMPORTANCIA DEL PROCESO

Para los empresarios la atracción de los mejores candidatos a las vacantes que ofertan y la incorporación de ellos a su organización son cuestiones fundamentales para la planeación estratégica de la empresa y su visión de crecimiento. Si este proceso no se lleva a cabo de manera correcta se puede desaprovechar la oportunidad de ingresar a la empresa a una persona con gran potencial y talento para el puesto requerido o, peor aun, contratar a alguien con influencia negativa que puede afectar el éxito de la organización.

\*Importancia Estratégica

El reclutamiento y selección de personal debe ser una cuestión de importancia estratégica para las empresas. Contar con un capital humano apto para los puestos requeridos es necesario para que la organización sea competitiva, pues en realidad, la competitividad de las

empresas no depende de máquinas o infraestructura, lo que en verdad importa es contar con el personal adecuado.

En efecto, la creatividad, el talento y la inteligencia humana son capacidades irremplazables que, mediante un buen reclutamiento y selección de personal, debes atraer a tu empresa.

**\*Influencia en el clima laboral:**

Si un proceso de reclutamiento y selección de personal es deficiente, pueden ingresar a la personas que no se adaptan al puesto y contaminen el ambiente laboral de la compañía. Recuerda que las emociones se contagian, tanto las negativas como las positivas.

**\*Repercusión en costes de formación y capacitación laboral:**

Además del tiempo perdido por un proceso de reclutamiento y selección ineficiente, si se contrata a personal que no cumplió adecuadamente con el perfil del puesto requerido se corre el riesgo de que los costes en formación y capacitación aumenten o, simplemente, se desperdicien. Por eso importante conocer bien el puesto y, a partir de ahí, definir las competencias necesarias Para el puesto adecuado.

## **. 1.2.- LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA Y SU RELACION CON EL MEDIO AMBIENTE**

Relaciones entre la Organización y el Medio Ambiente

Se distinguen cuatro situaciones que se diferencian por su nivel de incertidumbre según la combinación de grados de homogeneidad y de cambio Laboral.

I. Los Medios Ambientes Estables-Simples: en este caso la organización enfrenta poca incertidumbre y posiblemente adoptará una estructura rígida. La racionalidad de esta estructura se debe a que cuando se enfrenta poca incertidumbre, las reglas y procedimientos de operación estándar hacen que la organización trabaje normalmente.

2. Los Medios Ambientes Dinámicos-Simples: estas organizaciones enfrentan una incertidumbre moderada. En este caso la estructura es rígida, pero con modificaciones que ocurren por lo general en las áreas de mercadotecnia, de manera que le permitan reaccionar rápidamente a las condiciones dinámicas del medio ambiente.
3. Los Medios Ambientes Estables-Complejos: en este caso también resulta una incertidumbre moderada, pero la organización se estructura descentralizadamente, agrupando sus actividades alrededor de productos diferentes o líneas de productos como respuesta al medio ambiente complejo.
4. Los Medios Ambientes Dinámicos-Complejos: esta interacción da una alta incertidumbre; el medio ambiente tiene un gran número de elementos que están en continuo cambio. La estructura en este caso es poco rígida, enfatizando la comunicación, descentralización, autonomía administrativa. Es el caso de la industria electrónica.

### **1.3 Características claves en el proceso de selección**

Sabemos que la búsqueda de un buen candidato es un proceso difícil, en el que no solo debes estar atento, sino que tienes que descifrar todas las habilidades y capacidades de los posibles entrevistados con el fin de encontrar al indicado, donde señalamos las características claves:

#### **1. Capacidad de trabajar en equipo.**

El hecho de que cumpla esta cualidad es clave, porque cuando un todo un equipo colabora y trabaja conjuntamente, los resultados son buenos. Se cumplen los objetivos marcados, se disminuyen las debilidades y se obtienen fortalezas. ¡Todo son ventajas!

#### **2. Compromiso.**

A la hora de trabajar, es necesario que tenga cierto grado de implicación hacia la empresa. Si durante la entrevista se muestra comprometido y no te deja dudas de que será capaz de dar lo máximo de sí mismo, no lo dudes, ¡el puesto es suyo!

### **3. Responsabilidad.**

Aunque a veces no la valoremos lo suficiente, esta cualidad es muy necesaria a la hora de realizar cualquier tarea. Un candidato que demuestre que la tiene, se centrará al 100% en su trabajo y el resultado será satisfactorio, por no mencionar que optimizará su tiempo y el de todo el equipo.

### **4. Trabajar bajo estrés.**

Tener la habilidad de saber trabajar bajo presión y controlar el estrés es una gran cualidad ¡y muy demandada! Si tienes delante a un candidato que se sienta seguro y cómodo trabajando así, que sepa cómo actuar y que no tenga miedo a enfrentarse a un reto contrarreloj, ¡tienes una joya delante!

### **5. Actitud positiva.**

Una persona que transmita interés por el trabajo y por nuevos proyectos tendrá siempre las puertas abiertas. ¡Busca a alguien que muestre las ganas que tiene de trabajar y ya tendrás medio camino ganado!

### **6. Proactividad**

Tener iniciativa y emprender acciones sin esperar a que otra persona se lo diga es una de las mayores cualidades que puede tener un candidato. Si a quien entrevistas se muestra atento y no pierde la oportunidad de innovar y crear por su cuenta, ¡es una buena señal!

### **7. Adaptabilidad**

Saber adaptarse es importante ante cualquier cambio, así que asegúrate de que tu candidato se siente cómodo frente a las novedades, y que el miedo no es algo que le bloquee, sino que, por el contrario, le motiva.

## **8. Interés**

Alguien que se interese por la empresa, el puesto, el trabajo, los nuevos proyectos o incluso los compañeros de trabajo antes de la entrevista, demuestra que está verdaderamente interesado y que su atención y sus ganas están totalmente comprometidas con el puesto.

## **9. Sinceridad**

Esta es una ley fundamental, porque la transparencia y la honestidad son claves para una buena relación laboral, ¡sin excusas y sin excepción!

## **10. Empatía**

Saber ponerse en la piel del resto es muy importante si queremos que nuestro equipo congenie y funcione bien junto. Así que, si encuentras un candidato que sea capaz de dejar en la puerta el ego y de mostrar cercanía y comprensión hacia sus compañeros, ¡tienes un clima laboral favorable asegurado!

## **11. Motivación**

Cuando se hacen las cosas con ganas, se nota, ¡y en los resultados también! Por eso, fíjate bien en la energía y las ganas que le pone un candidato desde el inicio de su entrevista hasta el final, si parece que está dispuesto a comerse el mundo, ¡va por buen camino! Y es que la motivación en el trabajo es el ingrediente imprescindible.

## **12. Capacidad de aprendizaje**

Si hay algo que nunca debe faltar en tus candidatos son las ganas de seguir aprendiendo.

Recuerda siempre buscar en tus entrevistas la disposición para adquirir nuevos conocimientos, una curiosidad infinita y la motivación por saber más.

## **13. Polivalencia**

Ser experto en más de una materia hará que un gran candidato destaque entre todos los demás. Si te topas con alguien que tenga distintos conocimientos y además pueden complementarse, ¡váloralo!

#### **14. Autodidacta**

Un candidato motivado en aprender por su cuenta, ¡tiene un gran plus a su favor! Y es que, si alguien quiere aprender a hacer algo, y tiene la iniciativa de buscar algún vídeo o leer sobre cómo hacerlo por sí mismo, hará maravillas en tu empresa porque no parará hasta conseguir los objetivos que se haya propuesto.

#### **15. Habilidades comunicativas**

Saber expresar bien lo que se quiere decir y cuidar la comunicación, tanto verbal como no verbal, es muy importante en tu candidato ideal. Así que presta atención a los detalles y verás que identificarás muy pronto qué tan asertivo es.

#### **16. Inteligencia emocional**

Saber gestionar tanto las emociones propias como las de los demás, es un requerimiento importante de todo buen candidato, porque esto asegura un buen ambiente laboral y una energía positiva en el equipo.

#### **17. Dedicación**

Esa es la palabra mágica que debes buscar en tus candidatos, sobre todo, que tengan compromiso y actitud por todo lo que hagan, sea lo que sea, que sin duda dejen en ello su 100%.

#### **18. Puntualidad**

Dicen que los hechos hablan más que las palabras, ¡y es cierto! La puntualidad es indispensable en tu candidato ideal, porque además de que es una muestra de educación, también refleja un alto nivel de compromiso.

#### **19. Creatividad**

Tener miles de ideas en la cabeza y demostrar que es posible darle más de una solución a los problemas es de las mejores cualidades que tu candidato ideal puede tener. Apuesta por los candidatos creativos y acertarás. ¡Aprende a valorarlo y a identificarlo!

## 20. Flexibilidad

Pregunta qué tan flexible podría ser tu candidato frente a temas de horarios, de equipo o de trabajo. Aprende a valorar la flexibilidad y la disponibilidad y foméntala fortaleciendo el sentimiento de pertenencia de este con la empresa.

Estas son solo algunas de las cualidades que debe tener todo candidato, pero es buen comienzo para que empieces a encontrar al tuyo.

Deseamos que cada uno de nuestros artículos haya servido para facilitar esa búsqueda y que hayas puesto en marcha algunos de nuestros consejos para encontrar a la persona ideal que entrará en tu equipo.