

Reclutamiento Y Selección Del Personal

Análisis Interpretativo

Lic. Yanet Santizo Espinosa

PRESENTA EL ALUMNO:

Briyit Ortiz Domínguez

TEMA:

RECUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

GRUPO, SEMESTRE y MODALIDAD:

9^A CUATRIMESTRE "A" PSICOLOGÍA SEMIESCOLARIZADO

LUGAR:

MONTE REDONDO MPIO. DE FRA. COMALAPA. CHIS.

Análisis interpretativo

La labor de un psicólogo varía dependiendo el ámbito en donde este decida trabajar, pero aun así estos comparten un mismo objetivo. Por ende deben estar muy bien preparados y capacitados para poder enfrentar cualquier adversidad que este pueda traer consigo, en el caso del reclutamiento y selección del personal, estos deben conocer perfectamente lo que la empresa necesita, para poder así, reclutar al mejor candidato, el que cumpla con todos los requisitos necesarios para poder desempeñar el trabajo adecuadamente. Es por ello que el que contrata utiliza varios medios para que de esta manera los candidatos puedan presentarse a la entrevista laboral y esta técnica le da gran abanico de candidatos para así poder elegir al mejor.

Para poder llegar obtener una selección adecuada del personal existen procesos por los cuales deben pasar los candidatos como en toda empresa, comercio, tienen un determinado patrón a seguir para la contratación del personal, todos los empleos buscan candidatos que tengan la mayor parte de virtudes, cualidades que le favorezca y de esta manera llegan a ser contratados, , se utilizan ciertas técnicas o test dependiendo lo grande que sea dicha empresa, en algunos los candidatos son sometidos a pruebas para ver como ellos reaccionan antes ambientes estresantes, bajo presión, o para conocer cuál es su temperamento.

El reclutamiento del personal existe una método que no ha de faltar esta es la "ENTREVISTA", debido a que es gran aliada para la obtención de información relevante de nuestros candidatos, existen formas de realizar una entrevistas que ben, esta pueden ser dirigidas: que es cuando el entrevistados hace preguntar concretas sin dar demasiado espacio para extender, esta puede ser utilizada en la primera fase; esta también las Semi – dirigidas: en esta se da a utilización de preguntas mixtas , como son preguntas concretas y genéricas , en esta etapa es importante ser sincero y natural; como ultima tenemos la no dirigida: esta no es estructurada, las preguntas no tienen un orden, y son preguntas abiertas, es más como una conversación del entrevistador-entrevistado.

Es de máxima importancia saber que todas las entrevistas cuentan con tres fases, la fase inicial, fase de desarrollo, y fase final. En estas fases sea ha de descubrir aspectos relevantes del candidato entrevistado, es cuando llegamos a tener la empatía con el candidato y es en donde el muestra sus

habilidades (su mejor has bajo la manga) en esta fase conocemos aspectos sobresalientes.

Cuando hemos de contratar a un candidato, se ha de realizar un reporte psicológico, en este caso debe ser claro, factible, entendible, entre otros factores, debido a que este puede ser leíble por terceras personas, en este se debe evitar el emitir juicios u opiniones muy nuestras, se debe ser profesional en todo momento, porque si no se es, puede llegar a ocasionar ciertos conflictos.

En muchos caso los candidatos o hasta nosotros como profesionales llegamos a estar en una situación de desconocer nuestros derechos laborales, y dejamos que el “jefe”, “patrón”, o como deseen llamarlo, abuse de nuestro labor como trabajadores, es de mucha importancia saber sobre que articulo sostenernos, si esto llegara a pasar, para no caer en un círculo de abusos o maltrato verbal.

Considerando los aspectos vistos durante la trayectoria de esta materia cabe aclarar que fue de gran ayuda, ya que, en ciertas cuestiones no tenia en claro cómo reaccionar, en mi caso fue de gran ayuda el conocer los artículos de los trabajadores que nos defienden y respaldan si el maltrato o abuso al trabajador llegara a ser mi caso en alguna ocasión.