

SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO

**ALUMNO: ABRAHAM VELAZQUEZ
HERRERA**

**CATEDRATICO: LIC. YANET SANTIZO
ESPINOSA**

LICENCIATURA: PSICOLOGIA

CUATRIMESTRE: 9

**FRONTERA COMALAPA CHIAPAS A 19-
06-2020**

SELECCION Y RECLUTAMIENTO

Una de las mejores formas para reunir solicitantes de empleo o candidatos para una empresa es a través del reclutamiento la cual es una de las maneras con mayor calidad y más económica, en la cual se les hace una selección a los candidatos, en la cual se ven las características, cualidades actitudes de cada uno de ellos el cual sirve para compararlos y de ahí elegir al mejor candidato para el puesto que a solicitado la empresa. La finalidad de este reclutamiento para la empresa es tener la mejor calidad en personal en si tener el personal adecuado para cada puesto y así lograr una mejor competencia en el mercado. Cuando se selecciona a un personal que no es apto para el puesto esto perjudica a los demás trabajadores dentro de la empresa porque ya hay un clima tenso y esto perjudica a la empresa. Para que el candidato pueda obtener el puesto solicitado debe reunir las cualidades adecuadas para poder laborar de una forma adecuada unas de ellas son: capacidad de trabajo en equipo, responsabilidad, flexibilidad, sinceridad, puntualidad, etc.

El reclutamiento de personal sirve para atraer candidatos altamente calificados y capaces de ocupar y desarrollar su cargo dentro de la empresa, la requisición de personal es el documento en el cual va toda la información del solicitante, la cual se obtiene a través de entrevista, currículum etc.

Para saber el tipo de personas que se están contratando en la empresa existe lo que es la integración de reportes psicológico, el cual el psicólogo tiene que elaborar un reporte redactando todo sobre el paciente. Para obtener un reporte psicológico de buena calidad existen 11 pasos, como son consentimiento informado, datos básicos, reunir y estructurar información, la cual sea comprensible y útil para el lector, entre otros.

En el proceso de contratación existe lo que es el individual: el cual es un contrato individual en donde influyen dos personas que son el patrón y el trabajador desempeñan diferentes papeles pero con un mismo objetivo. Y el colectivo; el cual es donde se encuentran integrados varios trabajadores y patrones su objetivo es fijar condiciones para varias empresas. Una de las herramientas más básicas e importantes es la entrevista, porque ahí se tendrá la primera impresión del solicitante, la cual se da entre dos personas el entrevistador y el entrevistado, el entrevistador hace preguntas abiertas o cerradas para poder obtener la mayor información del entrevistado existen tres tipos de entrevista que son, la dirigida, la semi-dirigida y la no dirigida. Existen tres fases de la entrevista la inicial, la cual es la primera toma de contacto con el candidato, el desarrollo en donde se lleva a cabo las preguntas concretas con el fin de profundizar en el currículum y la del cierre en donde el entrevistador reúne toda la información más relevante dicha durante toda la entrevista. La entrevista de selección sirve para seleccionar al candidato, el entrevistador debe ser serio pero con un buen sentido del humor, comprensivo, observador, etc. con el fin de realizar una buena selección. Existen fuentes de reclutamiento internas: se trata de un reclutamiento de personal dentro de la empresa, y la externa: en esta no se toma en cuenta empleados de la empresa, si no que se da a conocer con personas fuera de la empresa, en ambas partes se dan los medios de reclutamiento.