

**SINTESIS SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO**

Alumno: José Roberto morales Hernández

**Catedrático: Lic. Yanet córdoba Espinoza**

Materia: reclutamiento y selección

**Licenciatura en psicología 9°  
cuatrimestre**

## Selección y reclutamiento

El reclutamiento del personal es importante para una empresa, por medio de este proceso se reúne solicitantes de empleo, ya que esto se hace de una manera oportuna, económica y con suficiente cantidad y calidad, para las grandes empresas los mejores candidatos son fundamentales para la planeación estratégica de la empresa y su visión de crecimiento. Cuando no se elige a la persona correcta el ambiente de trabajo puede afectar el éxito de la organización. El reclutamiento y selección del personal es una de las estrategias más importantes para las empresas. La selección del personal es la segunda fase, esto permite comparar a los candidatos entre ellos y así poder elegir al mejor para cubrir la plaza vacante en una organización. Las características básicas en el proceso de selección nos permite conocer al candidato descifrando todas las habilidades y capacidades de los posibles entrevistados con un fin de encontrar al indicado, los cuales debe cumplir las siguientes características: capacidad de trabajar en equipo, compromiso, responsabilidad, trabajo bajo estrés, actitud positiva, pro actividad, adaptabilidad, interés, sinceridad, empatía, motivación, capacidad de aprendizaje, polivalencia, autodidactica, habilidad comunicativa, inteligencia emocional, dedicación, puntualidad, creatividad y flexibilidad.

En el reclutamiento de la persona se necesitan de algunas técnicas, con la finalidad de complementar el proceso de selección, los cuales son: pruebas de conocimiento esta permite medir el grado de conocimiento profesional o técnico como nociones de, informática, contabilidad, finanzas, redacción e inglés. Como también pruebas de desempeño en el puesto de trabajo, test psicométrico, test de personalidad o técnicas de simulación. Las grandes empresas utilizan los medios de comunicación como una fuente para reclutar el personal para ello usan el proceso de reclutamiento interno que se trata de reclutamiento dentro de la propia empresa, de manera que si hay un puesto por cubrir, este será ocupado por un empleado actual de la empresa, será desplazado o ascendido. Estas fuentes tiene ventajas ya que el nuevo ascendido está familiarizado con las políticas y procedimientos de la empresa, estos medios pueden ser: avisos en el interior de la organización, boletín informativo, revistas internas de la empresa, solicitud de palabras a empleados actuales, folletos, tableros electrónicos, promociones de personal, concurso de ascenso, etc. Los medios de comunicación de reclutamiento externo, es una de los medios más usados por lo que aporta. Con este aspecto se puede contar con el trabajo que realizan agencias de empleo temporal, los medios que usan son: altoparlante, volante, páginas web de internet, correo ordinario, correo electrónico, murales, cines, radio, teléfono, cartelones, prensa, televisión y fax.

La entrevista es una de las herramientas utilizadas en el proceso de selección, donde participa el entrevistador y el entrevistado, las entrevistas pueden ser estructuradas o no estructuradas, según el tipo de pregunta que se desarrollan y su finalidad. La entrevista estructurada consiste en plantear preguntas que han sido elaboradas, las ventajas de este tipo de entrevista es que resulta más sencillo procesar la información y compararse las respuestas obtenidas.

La entrevista no estructurada permite acercarse más al interlocutor, es más flexible y sus preguntas no son rígidas y permite que el entrevistado repregunte aquello que considere importante o profundice en ciertos temas que son de interés. Las ventajas de este tipo de entrevista es que las preguntas se adaptan al entrevistado en cuestión y la misma entrevista podría servir diversas situaciones y sujetos. La entrevista de selección es una práctica conversacional entre dos personas, entrevistado y entrevistador, basada en los principios de la comunicación y de la escucha activa conducida por el entrevistador en el que cada parte espera obtener un beneficio.

La integración de reportes psicológicos.

En el ámbito de la psicología no es una excepción, especialmente en la clínica, debemos redactar un informe de cada paciente o cliente que tengamos en el que detallamos sus datos, problemáticas, resultados de evaluación, tratamiento o intervenciones aplicadas y resultados. Existen 11 pasos para redactar un informe psicológico los cuales son: tener claro el tipo de informe que realizas, para que y sobre qué/quien lo estás haciendo, consentimiento informado, reúne y estructura la información, primero los datos básicos, el proceso de evaluación del caso: pruebas y resultados, refleja los objetivos y la propuesta de intervención, resultados y seguimiento de la intervención, debe ser comprensible y útil para el lector, ser objetivo, refleja lo esencial, prepara devolución del informe.

Las contrataciones es la forma con apego a la ley. La futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos y deberes del trabajador como de la empresa. El trabajador según el artículo 8 de la ley federal del trabajo, un trabajador es; "la persona física que presenta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado, mediante el apego de un salario.