

**ANÁLISIS INTERPRETATIVO.**

**Materia: RECLUTAMIENTO Y  
SELECCIÓN DE PERSONAL**

**CP. YANET SANTIZO ESPINOZA**

**Presenta: MAYRA MARLITH LAZARO VAZQUEZ**

**Licenciatura: Psicología**

**Cuatrimestre: NOVENO**

**Grupo: “A”**

**Frontera Comalapa, Chiapas; a 19 de JUNIO del 2020.**

El módulo de reclutamiento de personal se puede comprender como que solo consiste en el proceso en el que seleccionas al mejor candidato para un puesto dentro de una empresa, y en efecto es eso, pero en realidad fue más que eso, en esta materia pude conocer un poco cada una de las cosas que constituye al reclutamiento de personal, y también pude darle una relación en el área de psicología. Una de las estrategias más importantes dentro del reclutamiento, es la atracción de los mejores candidatos que ofertan para la planeación de la empresa y su visión de crecimiento, muchas veces la deficiencia en el proceso de selección de un candidato puede traer consecuencias a la empresa, ya que pueden ingresar personas que no se adapten al puesto y así mismo pueden contaminar el ambiente laboral de la compañía ya que hay que recordar que las emociones se contagian, tanto las positivas como las negativas, en ese proceso la empresa con ayuda de los medios masivos exponen los intereses para el beneficio de la misma empresa, no es necesario utilizar el mismo y más popular de los medios como la radio y televisión, ya que existen distintos tipos de medios disponibles, pero cada uno tiene consigo ventajas y desventajas que la misma empresa deberá considerar para poder darse a conocer.

Una vez obtenida una cantidad de interesados se busca dentro de todos las habilidades y aptitudes , al idóneo que la empresa necesita, utilizando a una persona especializada en el proceso de reclutamiento que someterá al candidato a un proceso de entrevista, el más adecuado para obtener la información necesaria para la empresa, tomando en cuenta que existen tres tipos: la dirigida, la semi dirigida y la no dirigida, cada una con ventajas a la hora de obtener información, al iniciar cada una de las fases de la entrevista es necesario que el reclutador tenga la habilidad necesaria para que obtenga empatía para el entrevistado y el entrevistado tendrá que estar atento para que al finalizar pueda resolver sus dudas si en caso las hubiera, una vez seleccionado al mejor candidato se le es dada una capacitación la cual ayudara al empleado a desarrollar sus habilidades y a la empresa a ver si en realidad fue estratégica su elección, las claves en el proceso que la empresa identifica y necesita es que el empleado tenga la capacidad de trabajar en equipo, cualidad que muy pocos tienen ya que el estar en constante competencia muchas veces es muy difícil mantener esta buena relación, también que tenga la capacidad de compromiso, esto para poder cumplir cada una de sus labores, también ser responsable lo cual es necesario para así poder saber si será confiable o no para lo que se le indique, una de las cosas que afecta mucho al empleado es no tener la capacidad de trabajar bajo estrés, ya que muchas veces la empresa tiene muchas cosas por realizar y necesita a personas entregadas y dispuestas a trabajar bajo estrés, manteniendo actitud positiva ante todo, para que así pueda haber una adaptabilidad

en el área que este, dentro de estas habilidades y cualidades existen otras como la habilidad de comunicación, dedicación, puntualidad, creatividad, flexibilidad, entre otras.

Algunas empresas realizan en el proceso de selección la aplicación de test psicológicos como pruebas de conocimientos, de desempeño, test de personalidad entre otros con la finalidad de complementar el proceso.

Así mismo también es llevado a cabo el proceso de integración de reportes psicológicos integrado por un conjunto de pasos jerarquizados para realización, esta ayudara a reflejar la totalidad del elemento, situación o persona a analizar, de la misma manera se le da a conocer al empleado cada uno de los derechos y obligaciones que por ley le corresponden que anticipadamente el mismo debe estar consciente de las mismas para que en la empresa determinada él pueda defenderse o respaldarse con ellas. Finalmente llegar el punto deseado y formal el cual es la contratación ya sea individual (aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, en el cual intervienen dos partes: el trabajador y el patrón) o colectivo (convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, habiendo dos requisitos del contrato colectivo; de forma y de fondo).

Aunque parece fácil el poder elegir a un empleado, la realización adecuada de este proceso es un poco minuciosa y esta determinara el progreso y crecimiento que la empresa desea alcanzar.