



**CATEDRÁTICO:**

ALEJANDRO

**ALUMNA:**

ALICE BERSAMATH GÓMEZ PÉREZ

**CARRERA:**

PSICOLOGÍA

**GRADO:**

9° CUATRIMESTRE

**MATERIA:**

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

## INTRODUCCIÓN

Es importante tener bien limitado que tipo de personal se requiere para la empresa, por motivos de que se debe de tener productividad, rendimiento, actitud, que se sepa que es lo que se debe hacer y conozca el objetivo de la empresa, para que así pueda comprender la metas por realizar.

Al seleccionar a una persona, el entrevistador tiene que tener en cuenta todas las sugerencias que tiene la empresa y de igual manera que sepa cómo se trabaja dentro de ella, tiene que conocer los tipos de entrevistas que se hacen tanto verbal, observación, física, etc. Y lo más importante que se haga la elección correcta para no poder tener dificultades conforme el tiempo.

También, al no hacer una elección correcta genera complicaciones para la empresa, como bajo rendimiento, perdidas económicas, quejas con los demás trabajadores entre otras cuestiones.

## “LAS DIFERENTES TÉCNICAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL”



Al momento de hacer un reclutamiento corresponde atraer de manera selectiva, mediante varios medios de comunicación, candidatos que cumplan los requisitos mínimos que el cargo exige; en otras palabras, su objetivo principal es suministrar la materia prima a la organización, este proceso lo puede llevar acabo tomando en cuenta dos fuentes de reclutamiento: fuentes internas y externas.

También una de las principales cosas que se deben de hacer, para una correcta selección del personal es tener varios candidatos para ello, y de esa manera ver quién es el mejor para el puesto e integrarlo a la empresa; una de las principales formas es:

Hacer una evaluación que consta de una fase de pruebas que tiene la empresa y si en dado caso de no tenerla se planteara, otros de los puntos son los test psicológicos que ayudan a tener parte de la personalidad de la persona y saber un poco más, como también tener varios tipos de entrevistas que se hacer para una recolección de datos, la observación ayuda de igual manera en la seguridad, la autenticidad de quien es, demostrando todas las actitudes y habilidades.

Una de las cuestiones también es el entrevistador tiene saber cuáles son las funciones de la empresa, de igual manera conocer las pruebas psicológicas, conocer los tipos de entrevista independientemente de que are sea, y así poder conocer los candidatos y posteriormente hacer un análisis de todos los datos recolectados.

Es importante saber si ha trabajado anteriormente en algo parecido a la empresa o es la primera vez que lo hace, para saber cuáles son las experiencias

y conocimientos que se ha obtenido. Como principales datos de los subordinados son:

- Datos personales.
- Datos formativos.
- Idioma e informática.
- Datos laborales.
- Otros datos referentes a la empresa.
- Objetivo profesional.

## CONCLUSIÓN

Se tiene que hacer una buena elección al momento de la ejecución, ya que de ello dependerá la productividad de la empresa y las mejoras para alcanzar las metas que se requieres si bien, una ejecución mal formada, llevara a problemas que posiblemente decaiga en tener menor rendimiento.

Es por ello que el entrevistador debe de tomar su trabajo muy enserio, y tener las menores fallas al momento de reclutar al personal y si en dado caso uno del personal falle, tendrá que elegir otro de inmediato y no haya una estabilidad en la empresa y ocasionen perdidas.

Lo que se debe de tener claro es que la hacer un contrato con el personal es de que sea honesto, flexible, amable, paciente, confiable, y que tenga las ganas de trabajar. La cual parte de ellos nos ayudara a saberlo al momento de la entrevista o los tests psicológicos que se vayan a ejecutar.

## Bibliografía

FEUZ. (2016). *Técnicas de selección del personal*. Zaragoza: Fundación empresa- Universidad.