

NOMBRE DEL ALUMNO:

YESICA DARIANA SÁNCHEZ SÁNCHEZ

MATERIA:

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

9° CUATRIMESTRE

TRABAJO:

ENSAYO

CARRERA:

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

PROFESOR.

Lic. ALEJANDRO MARTINEZ CORDERO

INTRODUCCIÓN

Para una empresa es importante contar con el personal adecuado, es por ello que, para contratar a trabajadores, debe realizar una correcta selección personal para quien es el mejor dominando el puesto.

Cada empresa cuenta con técnicas que las utiliza para una buena elección de personal y esas dos opciones son: las tradicionales y las modernas.

No todos los trabajadores de la empresa tienen la tarea de reclutar a nuevos empleados, sino que hay una sola persona capacitado y con la responsabilidad de encontrar a la persona que este apto para el trabajo y que cuente con los requisitos que la empresa pide; porque no todas las empresas buscan lo mismo y el proceso de selección de personal va a variar dependiendo de las empresas a otras.

Esta persona se encuentra en el departamento de recursos humanos, en el cual se encarga de supervisar el desempeño, responsabilidad y comportamiento de los empleados de los empleados y por lo tanto debe de estar enterado y asegurarse de que tipo de personas trabajarán en la empresa, porque de este depende de que sean contratadas o no, dependiendo el perfil del puesto.

Existe una gran variedad de métodos para saber quién de los postulados se quedará con el trabajo, por ejemplo: entrevistar al candidato, hacerle pruebas de conocimiento y habilidades, técnicas de simulación, etc.

Esta actividad ayuda para escoger a la persona indicada para el puesto, al que tenga una buena presentación y las ganas de un buen desempeño al elaborar las actividades que se requiera en la empresa. Seleccionar al personal, hay que verificar que la persona sea una ayuda para cubrir las necesidades que la empresa pueda llegar a tener como un objetivo.

LAS DIFERENTES TÉCNICAS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

Principalmente el administrativo, la persona encargada del departamento de recursos humanos, le ha representado cierta dificultad al momento elegir el personal adecuado para empresa, este tiene la actividad de reclutar a los solicitantes para capacitarlos antes que empiecen a laborar.

Esto consiste en atraer a personas capacitadas para asegurarse quien le quedará mejor el puesto, después que se haya escogido los candidatos para un vacante en la empresa, el siguiente paso es seleccionar entre los aspirantes a la persona calificada para ejercer el cargo.

Para que este proceso de selección sea válido, la empresa debe determinar ciertos criterios para el cargo de la o él vacante como, por ejemplo: tener en claro la información del cargo con respecto a los requisitos y características que debe poseer el aspirante para el proceso de selección.

Los elementos que se incluyen en el contenido, así como los requisitos del puesto pueden determinarse a través de dos partes esenciales del análisis: la descripción de puesto y la especificación del puesto.

Una vez que se dé a conocer los requisitos y de que se va a tratar el puesto, el objetivo es conocer cuáles son las técnicas más eficientes para seleccionar a la persona que trabaje en la empresa.

Estas técnicas son:

1. Aplicarle entrevistas, una serie de preguntas estratégicas para ampliar criterios acerca de los aspirantes
2. Observación directa.
3. Cuestionarios
4. Analizar el curriculum vitae para asegurarse de que dicha información es verídica.
5. Aplicar una evaluación de conocimiento acerca de las actividades que la empresa establece.
6. Pruebas psicométricas para medir las habilidades y si domina el puesto que se le otorgará.

7. Simulación: donde el empleador y el solicitante del trabajo simulan de cómo sería el trabajo si lo obtuviera.
8. Hoja de solicitud como un requisito para saber el nombre, domicilio, escolaridad, teléfono, empleos anteriores, entre otros.

Esto se hace con el fin de evaluar los aspectos más relevantes de la persona, como conocer la personalidad, carácter, actitud, desempeño del nuevo trabajador, también como para conocer si tiene la experiencia, los estudios o conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo, etcétera.

En las entrevistas, ayuda a que el reclutador tenga una mejor comunicación entre él trabajador y el candidato, así podría obtener más información que ningún tipo de cuestionario escrito le podría proporcionar.

Se habla de esto porque es el primer contacto y la técnica más utilizada para seleccionar al personal, por ejemplo: si la selección de personal lo hiciera un psicólogo, desde la primera impresión se daría cuenta como son sus actitudes, expresiones, la forma de responder hacia las preguntas, etc.

Los candidatos reclutados serán aquellos que tengan mayores probabilidades de adaptarse al cargo ofrecido y desempeñarlo de manera eficiente. Si la empresa ve que el aspirante cuenta y que ha pasado por diferentes pruebas de capacitación, finalmente llega la contratación.

CONCLUSIÓN

La empresa necesita personal administrativo eficiente para lograr sus objetivos, por lo tanto, es necesario que cuente con el personal idóneo que cumpla con los requerimientos del puesto, para lograr el éxito deseado y obtener así una mayor productividad.

Es importante que para el entrevistador le facilite el procedimiento de dichas técnicas, así se obtendría más información, si inspira confianza, amabilidad hacia la persona que desea el trabajo y ocupar el puesto.

Una vez reunida la información requerida se debe de evaluar adecuadamente, esto ayudará a tomar una decisión final y objetiva con la selección del personal. Es aconsejable tener un concepto claro del aspirante ideal, de esta manera se puede comparar con el candidato real, para ayudar a realizar la comparación y no tener equivocaciones al momento de elegir entre los candidatos.

Se deberá cumplir correctamente cada paso importante de cada una de las técnicas para la obtener la mayor eficiencia de cada una. De esta manera el que vaya a seleccionar el personal, debe tener muy en cuenta que todas las técnicas que se le aplicó al nuevo solicitante haya aprobado y haya tenido un buen desempeño en el trabajo y a pesar de algunas deficiencias no represente problema alguno. Esto puede servir de manera que el candidato se le dé el trabajo o se le niega.

Por otro lado, hay que tomar el historial laboral, así como las experiencias, el nivel de responsabilidad, habilidades adquiridas en trabajos previos y las razones por las que abandono el trabajo.

Con el fin de que el candidato este bien capacitado, pero no sobresalga; esperar un buen desempeño en el trabajo y a pesar de algunas deficiencias no represente problema alguno.

BIBLIOGRAFÍA

Delgado Matías José S.F, Competitividad en las empresas, *Selección del personal*
Edición 1, Pag.325.

Selección de personal: técnicas, tipos y cómo es el proceso ideal
<https://www.bizneo.com/blog/seleccion-de-personal> (consultado el 30 de junio
2020).