



**Nombre del alumno: Jocelyn Alexia Pérez Flores**

**Nombre del profesor: Sandy Naxchiely Molina Roman**

**Nombre del trabajo: ensayo**

**Materia: reclutamiento y selección de personal**

**Grado: 9no. Cuatrimestre**

**Grupo: A**

Comitán de Domínguez Chiapas a 05 de julio de 2021.

## Introducción

Las empresas tienen la inquietud por hacer un óptimo proceso de reclutamiento, es decir, cuando la organización tiene alguna vacante busca y consigue candidatos suficientes que en inicio parecen reunir las propiedades exigidas. Una vez finalizada la etapa de reclutamiento, está la etapa de selección de personal se puede conceptualizar como el proceso sistemático por medio del cual se escoge de entre los candidatos, el más conveniente para utilizar la vacante. El propósito del proceso de selección no es escoger al candidato más inteligente o que tenga el mejor expediente académico, sino que su objetivo es decidir de la manera más estricta viable, cuál es el candidato cuyos conocimientos, capacidades y reacciones son más adecuados. Así, la selección trata de afirmar el triunfo del individuo elegido en todo el lapso que corresponde la práctica. Probablemente la entrevista sea el componente de mayor relevancia en cualquier proceso de selección, y a menudo es el primer contacto directo que tiene el individuo con la organización en la que quiere hacer sus prácticas.

La entrevista de selección es un proceso de comunicación interpersonal, ya sea entre el entrevistador y el candidato, a lo largo del cual el entrevistador informa al solicitante sobre el contenido de la práctica y la organización y más relevante recoge información que le posibilite evaluar la manera de realizar las funcionalidades y labores de forma idónea. Una entrevista únicamente es buena si las preguntas que se realizan son efectivas, para eso el entrevistador tendrá que haber llevado a cabo un meticuloso guion de entrevista anterior a la ejecución de la entrevista. Además es importante que el entrevistador conozca a fondo el currículum vitae del candidato, debido a que en funcionalidad de la información recogida irá llevando a cabo otras cuestiones para poder adaptar la práctica dependiendo de las respuestas que vaya dando el entrevistado.

En la actualidad muchas empresas por los cambios consecutivos que experimentan en el ámbito empresarial, la re-estructuración que conlleva el proceso de globalización con la finalidad de ser competitivas han incorporado sistemas de gestión de recursos humanos basados en las competencias. La administración por competencias es un enfoque que posibilita evaluar las competencias que necesita un puesto del sujeto que lo ocupa, y estas tienen la posibilidad de conceptualizar como un grupo de comportamientos observables involucrados causalmente con un manejo bueno o excelente en un trabajo y organización en específico.

## Entrevista Laboral

La clasificación de personal, es un proceso para atraer a un grupo de candidatos para un puesto en especial que debe ser expuesto con antelación para que lleguen los individuos calificadas a obtenerlo, la organización debería buscar a los candidatos en su interior, en el exterior o en los dos entornos. La entrevista laboral tiene incontables elementos para las empresas, puede servir para pasar a los postulantes al principio del reclutamiento si se emplea como inicial para la selección técnica para evaluar conocimientos de asesoría y orientación profesional en el servicio social, de división una vez que salen los empleados que renuncian, entre otras, sin embargo para el análisis que se hace el tipo de entrevista que atrae es la gremial, ya que es una actividad clave en el proceso de selección del personal. Se selecciona a los superiores para las organizaciones de triunfo, esos que también de tener el razonamiento saben ser y hacer. Hablamos de una elección mutua que es dependiente de incontables componentes y situaciones, una de ellas es la composición de una buena entrevista laboral, si esa entrevista es la mejor entonces no puede haber de que preocuparse ya que se va a estar eligiendo al mejor de los candidatos para que sea parte de la compañía y de esta forma con la época la organización va a tener a los superiores ayudantes, esto debido a la buena elección existente en el proceso de selección.

*“La técnica de la Entrevista en el ámbito de las organizaciones es considerada a su vez como “método e instrumento” en el campo de la ‘investigación’, y como una “herramienta” de comunicación en el campo de la gestión de los recursos humanos, programas de Reclutamiento y Selección de Personal.” (Perea R., José Luis, 2004)*

La entrevista por competencias es un instrumento que por excelencia en la selección de personal, pertenece a los componentes que más predominación tiene en la elección final en relación a la aprobación de un candidato. Por lo tanto esta técnica es de suma importancia para la toma de elección en la contratación de personal y el registro colectivo de entrevistas por aptitudes para comparar candidatos suele ser ocasional, lo que puede impedir hacer un balance entre todos los candidatos que aplican a definida postura y alterar la selección del candidato correcto, es fundamental tener en cuenta la preparación de todos los miembros relacionados en la ejecución de la misma, por lo cual se indica producir programas de capacitación para los miembros de los departamentos de recursos humanos de las organizaciones multinacionales con el propósito de mantenerlos actualizados en el asunto, y de igual manera tener presente a personal externo del departamento de recursos humanos

que está involucrado en definido proceso para una capacitación, con el objetivo de poder hacer la entrevista con más efectividad y objetividad. El proceso de reclutamiento y selección de personal juega un papel bastante fundamental en la gestión de recursos humanos, debido a que integrar a los individuos idóneas a la organización facilitará el desarrollo de las demás superficies que engloba la gestión de recursos humanos. Es aconsejable evaluar periódicamente el proceso de reclutamiento y selección para conocer si éste es el más indicado conforme el tipo de organización y las necesidades de la misma, así como además que la fundación cuente con un manual de reclutamiento y selección para la unión del personal en las diversas superficies, debido a que es un factor vital para poder hacer con eficiencia la contratación.

*“Expone que la entrevista se construye como un discurso enunciado principalmente por el entrevistado pero que comprende las intervenciones del entrevistador cada una con un sentido determinado, relacionados a partir del llamado contrato de comunicación y en función de un contexto social en el que se encuentren.” (Alonso 1994).*

Se debe considerar que la carta de presentación o solicitud sirve para delimitar, ahora la entrevista es para conocer y tratar de lograr informaciones que le apoyen al entrevistador a formarse un juicio del candidato y su capacidad para usar el puesto al que opta, y paralelamente que el candidato pretenda conocer detalles sobre su futuro trabajo. Hay que tomar en cuenta que se busca un perfil definido, se desea conocer si el candidato encaja en aquel perfil, no buscan al mejor, sino al más correcto. Jamás se debe rechazar las preguntas sino ofrecer otro procedimiento. Si se cumplen estas normas la entrevista va a ser un triunfo y la técnica va a estar bien usada para contratar al individuo correcto para el puesto de trabajo, y no solo se sabe la postura del candidato sino además la de la compañía. El propósito de la entrevista de trabajo es examinar la idoneidad del candidato, tener presente su capacidad profesional, temperamento, capacidades sociales, prestar atención a eso que se comunica de manera no verbal, la imagen que proyecte y las gesticulaciones, puntos relevantes para saber más del individuo. Una buena selección dependerá de la atención que el entrevistador preste en el instante de la plática con el entrevistado.

*“Entienden la entrevista como un conjunto de reiterados encuentros cara a cara entre el entrevistador y sus informantes, dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que los informantes tienen respecto a sus vidas, experiencias o situaciones.” (Taylor y Bogan 1986)*

Una entrevista no es por casualidad sino que es un diálogo de manera prevista, intereses y expectativas por las dos partes, esta plática tiene como finalidad la obtención de información. Hay diferentes tipos de entrevistas laborales; para documentarse y ver al candidato a un puesto de trabajo, de investigación; para hacer un definido análisis, informativas; para reproducir opiniones y de personalidad; para retratar o examinar mentalmente a un sujeto. Las entrevistas de selección conforman la técnica más utilizada, su uso es mundial en medio de las compañías latinoamericanas, estas permite una doble comunicación, los entrevistados obtienen datos acerca del solicitante y el solicitante la recibe sobre la organización, además de que hay diversos tipos de entrevista de las cuales tienen la posibilidad de hacer uso para que ésta tenga el fin que todos anhelan conseguir seleccionar al mejor candidato para el puesto. Todos los pasos como la toma de información, preparación, envío, de la carta de presentación y seguimiento de currículum, son dirigidos a lograr una entrevista de selección con la organización, allí es el instante directo donde el entrevistado tiene la posibilidad de convencer al entrevistador de que él es el individuo adecuada para el puesto.

*“La Entrevista es una situación de comunicación vocal en un grupo de dos, más o menos voluntariamente integrado sobre una base de experto cliente con el propósito de elucidar pautas características de vivir del sujeto entrevistado y en la revelación de las cuales se espera algún beneficio.” (Sullivan, H. S. 1946-1947).*

En las pequeñas empresas los entrevistadores, en la mayoría de los casos no son expertos en la selección de personal, buscan gente que sólo influya entre el entrevistador y el entrevistado, sin embargo, en las organizaciones grandes o en las consultorías de personal, el entrevistador suele ser un especialista en recursos humanos, en donde solo conseguirá el puesto el candidato correcto que busca la organización. Las características declarantes de la entrevista de selección se hacen desde un estudio de puestos, es uniforme para todos los candidatos, los entrevistadores tienen un elevado nivel de formación específica y la elección de contratación se hace luego de haber desarrollado cada una de las entrevistas.

## Conclusión

Para concluir las organizaciones sin que importe tamaño o intensidad desarrollan y diseñan sus propios sistemas, técnicas, procedimientos y procesos de selección y reclutamiento, de tal forma que la compañía como tal facilite su propio trabajo y se beneficie a ella misma, no obstante, de alguna forma el personal delegado del área de recursos humanos en una organización reconoce el valor de dichos procesos y le da un sentido el cual corresponde ver la forma de realizar su trabajo y entender la valía de éste.

Para la compañía juega un papel fundamental la primera impresión, como es la imagen y presentación, luego los estudios, experiencia y al final haber acreditado las pruebas psicométricas respectivas, a lo largo del proceso de selección y reclutamiento de personal sin ser primordial el sexo, raza y estado civil, no obstante las tácticas y prácticas que maneja dentro del proceso de selección y reclutamiento de personal se puede nombrar que resultan muy subjetivas, debido a que para ellos dichos procesos poseen el valor de hallar personas preparadas para realizar un sobresaliente trabajo en la compañía por medio de individuos con estudios superiores, vivencia y presentación.

Los dirigentes de personal tienen que comprender el valor de elegir y reclutar personal como una forma de conseguir que la compañía logre sus fines por medio de la conexión entre la forma positiva de buscar a los individuos correctos para cubrir un puesto o cargo en la organización y la forma de integrarlos a éste, cumpliendo con las políticas y normas que constituye la misma compañía.

En algunas situaciones las organizaciones tanto públicas como privadas poseen posibilidades diversas de reclutar y elegir personal, sin embargo se necesita resaltar que en nuestra región las organizaciones públicas pierden la verdadera esencia de dichos procesos tan relevantes, no obstante para las organizaciones privadas suele ser una clave de triunfo.

## Referencias

Cádiz (2012). Manual sobre cómo afrontar una entrevista de selección por competencias. Recuperado de. [http://www.facc.info/wp-content/uploads/2015/07/oepa\\_Manual-entrevista-competencias-ifef.pdf](http://www.facc.info/wp-content/uploads/2015/07/oepa_Manual-entrevista-competencias-ifef.pdf)

Taylor, J. y Bodgan, H. (1986). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Buenos Aires: Paidós.

Alonso, L. (1994). Sujeto y discurso. El lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa, en Delgado, J.M. y Gutiérrez, J. (Coords.), Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales. Madrid: Síntesis

Sullivan, H.S. (1977.) La entrevista psiquiátrica. Buenos Aires: Psique.

Perea R., José Luis. (2004) "Técnicas de Observación y Entrevista en el ámbito organizacional". Separatas del curso taller de T.O.E. de la Facultad de Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.