

ENSAYO
PROCESO Y
ESTRUCTURA DEL
PROCESO DE
SELECCIÓN DE PERSONAL
UNIDAD III



Reclutamiento y selección de personal
Psic. Sandy Niaxchelly Molina Román

PRESENTA EL ALUMNO:

-Luis Ángel Flores Herrera

GRUPO, CUATRIMESTRE y MODALIDAD:

9°. Cuatrimestre “A “Psicología Escolarizado

PASIÓN POR EDUCAR
COMITAN DE DOMINGUEZ, CHIAPAS

09 DE JULIO DEL 2021

INTRODUCCION

En este presente trabajo se hace mención importante, en el proceso de selección y reclutamiento de personal en la empresa; el impacto que tiene en la población en general y el desarrollo que propicia la ocupación de una nueva vacante laboral.

Las fases de este proceso, son amplias y se toman como punto de referencia para acudir a la población para su desarrollo eficaz y producción de la empresa; se especifica la necesidad, y se toma como punto de partida para establecerse desde allí el contacto directo.

Es necesario destacar el actuar del departamento de recursos humanos en la empresa, pues es el encargado de gestionar dichas solicitudes y contratar el personal adecuado.

Se hace mención también sobre el proceso de la entrevista reclutadora, ya que es el principal agente de intercambio de información entre los participantes de dicho proceso; y que ayuda de manera eficaz, a definir el papel y candidato adecuado para el puesto de trabajo. Así también como la importancia de la intervención en cada una de las fases entrevistadoras puesto que cada acción se realiza de acuerdo a su tiempo y su contenido.

El proceso selectivo en la empresa.

Dentro de los procesos intermitentes para el desarrollo de la empresa, se encuentran inmersos los protocolos de producción y comercio empresarial; para ello es necesario, atender a la nueva población que ingresara en la empresa pues de ellos depende el nuevo proceso empresarial.

Se recurre a la integración de nuevos recursos humanos, para solventar dichas necesidades empresariales y en cuestión del desarrollo de contratación es preciso instruir modelajes de trabajo y aspiraciones individuales en el profesional a contratar.

El proceso de reclutamiento y selección en la empresa, es un proceso en el cual las empresas contratan al talento adecuado para ocupar un puesto, por ello es de vital importancia tener una estrategia y planeación de reclutamiento, ya que sin el capital humano necesario, ninguna compañía puede ser competitiva. (ADECCO, 2018)

Dentro de la planeación estratégica las empresas deben incluir dentro de su programa el reclutamiento y selección de personal. Usualmente son las áreas de Recursos Humanos (RR.HH.) las responsables de realizar esta planeación, sin embargo, existen ocasiones en que este departamento hace caso omiso ante este plan y es por ello, por lo que el reclutamiento recae en los líderes de las áreas que necesitan de nuevos trabajadores

Fases del proceso selectivo

- Análisis de necesidades

El primer paso en todo proceso de reclutamiento y selección de personal es la realización de un análisis de las necesidades de la empresa que se basa básicamente en conocer qué puestos hay que cubrir, las funciones que desarrollarán y qué papel tienen en el desarrollo de la organización en el logro de los objetivos comerciales.

En este proceso se deben considerar tanto los puestos nuevos como los ya existentes que se deben cubrir.

- Reclutamiento

En esta etapa se busca a los mejores candidatos para las vacantes a cubrir. Para ello se desarrollan diversas acciones para la búsqueda de perfiles adecuados; puede ser con la publicación de ofertas laborales o a través de *headhunters* o bien directamente con la comunicación de la empresa.

Uno de los aspectos más importantes en esta fase es la forma en que se transmite el mensaje, es decir, que la oferta y los requerimientos sean claros y que la propuesta sea competitiva; esto con la finalidad, de impactar en el sujeto y generar afinidad para ocupar el puesto.

- Selección

Este es el momento de elegir al candidato que mejor encaje en el puesto a cubrir. Tras una serie de pruebas aplicadas (pruebas técnicas o exámenes psicométricos) y una o varias entrevistas desarrolladas, se selecciona al candidato que mejor responda a las necesidades del puesto y a la cultura laboral de la empresa.

- Incorporación

La última etapa del proceso de reclutamiento y selección de personal es la incorporación del trabajador a la organización. Este último proceso cumple el objetivo, para una exitosa suma de talento es por ello que es necesario planificar cada paso de la incorporación, para que queden claras las funciones a desarrollar en conjunto con las reglas laborales.

De ahí la importancia de contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal bien planeado, con las herramientas tecnológicas que faciliten y hagan más precisas las acciones. Si no se hace correctamente este proceso, y se

contrata a un trabajador que no es apto para el puesto, la empresa sufrirá una baja productividad. (Rodríguez, 2019)

Proceso de entrevista e intercambio de información

Este procedimiento es el más importante dentro de todo el proceso de reclutamiento, pues es básicamente el momento en donde se intercambia información por parte de los 2 sujetos participantes con la finalidad de informar las preferencias, intereses y aceptaciones.

En el proceso de entrevista, se intenta conocer el comportamiento pasado y el presente del candidato, para a partir de ahí predecir cómo se comportará en un futuro. Es decir, saber cómo se comportará el candidato en situaciones determinadas en el caso de incorporarse como trabajador a la empresa. (Roman, 2021)

El objetivo de esta entrevista, está orientada a seleccionar a un profesional para un puesto de trabajo, la entrevista tiene que estar enfocada en conocer la trayectoria y habilidades de los candidatos a escoger.

El formato de entrevista puede ser de manera abierta, cerrada o mixta. Que se especifica mediante el desarrollo de este mismo proceso; con la planeación adecuada se especifica el modo de interacción, pues nos da la accesibilidad de crear un estilo rígido con preguntas estructuradas, la libertad de expresión del paciente o la combinación de ambas.

El rol de ambos participantes, reflejan el compartir de la información uno empresarial y el otro personal. Se debe crear un ambiente de confianza y empatía para poseer la seguridad en ambos individuos y así poder proporcionar el material necesario que ambos necesitan con la firmeza necesaria.

Para las especificaciones de las fases de la entrevista, se estructuran de manera básica como lo es:

.- La fase inicial: que se trata del abordaje de todo el método y la estructura del mismo proceso de entrevista, compartiendo los objetivos y la información esperada en el reclutante.

.- La fase de desarrollo: hace énfasis total en el desarrollo del proceso de compartir la información mutua entre los participantes, y analizar esta tipografía de acuerdo a las necesidades del puesto y exigencias de la empresa.

.- La fase de cierre: en este momento se concluye con un cierre breve, mencionando los puntos de mayor importancia que fueron recabados durante todo el proceso entrevistador; con la finalidad de confirmar lo recibido estableciendo un parámetro de asignación del puesto con posterioridad.

CONCLUSIÓN

De manera personal considero que el proceso de reclutamiento es bastante amplio y adecuado para la satisfacción de una necesidad empresarial, pues contempla el potencial y desarrollo en cuestión de recurso y material humano.

El reclutamiento y selección de personal es un proceso por el cual las empresas contratan al personal adecuado para ocupar un puesto. El programa de reclutamiento y selección de personal debe estar dentro de la planeación estratégica de la empresa para que se encamine a cumplir los objetivos de la empresa.

Debido a los cambios tan drásticos que están ocurriendo las empresas deben estar atentas a cumplir con las necesidades del consumidor y de la misma empresa. Es por eso que el proceso de reclutamiento y selección no se debe tomar a la ligera. Por lo tanto debemos avanzar sobre aquella visión tradicional que consideraba los procesos de reclutamiento y selección como actos puntuales dentro de la empresa e integrar estos procesos como parte fundamental de la vida y crecimiento de la misma.

Si no se hace correctamente el proceso de selección de personal y se contrata a un trabajador que no es apto para el puesto le puede causar a la empresa una baja productividad. De nada sirve desarrollar una filosofía de empresa si no tiene la estructura administrativa que la soporte.

Bibliografía

ADECCO. (30 de Noviembre de 2018). Recuperado el 02 de Julio de 2021, de ADECCO:
<https://blog.adecco.com.mx/2018/11/30/que-es-reclutamiento-seleccion-personal/>

Rodríguez, A. R. (11 de Noviembre de 2019). *CONEXIONESAN*. Recuperado el 08 de Julio de 2021,
de CONEXION ESAN: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/11/cual-es-el-proceso-ideal-de-reclutamiento/>

Roman, S. N. (2021). *Reclutamiento y selección de personal*. Comitán de Domínguez, Chiapas: UDS,
antologías de apoyo escolar.