



Nombre del alumno: Paola Jacqueline Albarrán Santos

Nombre del profesor: Sandy Naxchiely Molina Román

Ensayo

Materia: Reclutamiento y selección de personal

Grado: 9 cuatrimestre

Grupo: A

Comitán de Domínguez Chiapas a 09 de julio de 2021

INTRODUCCIÓN

Es increíble ver cómo es que las personas necesitan de otras para llevar a cabo ciertas actividades, para socializar, para aprender etc. Así como en una empresa, que necesita de personal para que ésta marche eficazmente, sin embargo, no cualquier personal forma parte de la organización y aquí es en donde el papel que desempeña el psicólogo que recluta y selecciona personal es crucial para ello. El reclutamiento y selección de personal es una necesidad constante, porque en muchos momentos de la vida de una empresa se presenta el problema del puesto vacante, ya que es el elemento humano, al que la empresa considera como un recurso, el que realiza todas las funciones y actividades de la empresa, desde las labores de producción y mantenimiento hasta las funciones de dirección y supervisión de otros empleados.

En el momento en que existe una vacante en la empresa, implica el tomar acción para tanto reclutamiento como selección para cubrir el puesto que se necesita. Ya que al no existir elementos humanos, la empresa se ve perjudicada en su desarrollo.

DESARROLLO

El reclutamiento dentro de una empresa es el proceso de atraer personas con el fin de lograr que alguno de ellos se llegue a integrar a la empresa para cubrir los puestos vacantes. La selección de personal se define como un procedimiento para encontrar a la persona que cubra el puesto adecuado.

Quien se encarga de la selección de personal, tiene a su cargo una responsabilidad y siempre debe de actuar con respeto, el papel que juega es vital, ya que se espera su mejor desempeño a la hora del proceso de contratación, se toma en cuenta que elegirá al mejor postulante y futuro miembro de la empresa, prácticamente se le está depositando toda la confianza a su labor y toma de decisiones, ahora bien, detrás de todo esto también debe de haber un entrevistador capacitado, que realice su trabajo de una manera profesional e idónea, con conocimiento de la empresa así como de su organización general, también los cv de los candidatos, técnicas de entrevista, así como de psicología organizacional.

Sergio Rangel menciona que la existencia de una estrecha relación entre el buen personal de selección, las estrategias y como recaen las acciones presentadas por el talento humano sobre el éxito del plan estratégico, lo cual conduce a un excelente desempeño y crecimiento de la organización actual.

Así como las características que se necesitan. Una de ellas es la empatía; en donde se tiene la capacidad de comprender al entrevistado y saber transmitirla. No se interpreta como tal, aunque sí intenta captar los sentimientos que hay detrás de las palabras del que habla, no valora, ni juzga, sino que respeta la libertad del otro, y tampoco trata de aconsejar o consolar de forma prematura e indiscriminada. Otra de las características es la calidez es aquella actitud que se comunica al individuo, la aceptación positiva del mismo, se manifiesta mediante la proximidad física, la postura, los gestos, los refuerzos verbales y otras conductas indicadoras de aceptación, es una cualidad imprescindible en un entrevistador.

La competencia también es parte de las características, aquí implica experiencia y seguridad de los conocimientos que se tienen, se tiene que transmitir ello sin ostentación pero lo suficiente para que el entrevistado tenga la certeza de que está frente a alguien experto, otra de las características es la flexibilidad y tolerancia en donde implica ser flexible para adaptarse a la diversidad de personas con las que trabaja, la flexibilidad y la tolerancia son

cualidades imprescindibles en el entrevistador, ya que tiene que tratar con seres humanos, otra característica más es la honestidad y por supuesto ética profesional en los cuales se toma en cuenta coherencia con los mismos principios y valores, actuando honestamente, con sinceridad, honradez etc, con demostraciones de respeto, así como confidencialidad y demás principios que forman parte del código ético.

CONCLUSIÓN

El papel de quien realiza el reclutamiento y la selección es fundamental en una empresa ya que va desde su formación y hasta que la empresa esté en funcionamiento aunque no necesariamente sea una actividad que se realice todos los días, sin embargo es una función que se realiza durante toda la vida de la empresa en forma habitual.

Es en base al reclutamiento que se atrae al elemento humano hacia la empresa con el fin de que se le seleccione. En el mundo actual existe una gran competencia entre las empresas por sobresalir y encabezar el mercado, de la cual sólo se puede salir adelante si se cuenta con el mejor elemento humano para que esté en posibilidades de tomar las mejores decisiones y acciones en beneficio de la empresa implicará.

Sergio Rangel (2006), Importancia del recurso humano.