

## **RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

**Mtra. SANDY NAXCHIELY MOLINA ROMAN**



**C. VÍCTOR EDUARDO PÉREZ RAMÍREZ**

**ENSAYO**

**NOVENO CUATRIMESTRE  
LIC.PSICOLOGÍA  
SEMIESCOLARIZADO**

**11 DE JULIO 2021**

## **JUSTIFICACIÓN**

Elegí retomar la información de las cuatro unidades porque me parece muy relevante el conocer y tener un panorama un poco claro de cómo es una selección de personal y los instrumentos que deben ser utilizados para llevarse a cabo, el contrato de la persona idónea para vacante al puesto.

## ÍNDICE

El reclutamiento de personal es aquel proceso de identificar y atraer a la organización a solicitantes capacitados e idóneos. Es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la empresa. Es en esencia un sistema de información, mediante el cual la empresa divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. Para ser eficaz, el reclutamiento debe atraer una cantidad de candidatos suficiente para abastecer de modo adecuado el proceso de selección. Según las empresas donde el reclutamiento es el proceso mediante el cual la organización identifica y atrae a futuros empleados capacitados e idóneos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Las fuentes de reclutamiento son los lugares de origen donde se podrán encontrar los Recursos Humanos que necesita la empresa al generarse una vacante. Por lo general, el mayor problema de las empresas es encontrar las mejores fuentes que le proporcionarán los recursos humanos en el mercado de trabajo.

## **IMPORTANCIA DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

La selección de personal forma parte de la gestión de los recursos humanos y tiene Como objeto de estudio escoger al personal idóneo para desarrollar una actividad. Su función social radica en compatibilizar el desarrollo humano y el desarrollo económico con las necesidades de la sociedad. La selección de personal es un proceso que consiste en poner al candidato adecuado en un trabajo adecuado. Se trata de elegir bien a los solicitantes. Es un proceso que consiste en hacer coincidir los requisitos de la organización con habilidades y calificaciones de la persona he aquí se deriva una importancia del reclutamiento y selección técnica de personal, que claro se lleva a cabo en un departamento de recursos humanos que realiza un análisis detallado de las competencias que debe de tener el candidato ideal para cumplir con sus tareas en dicho puesto a partir de las necesidades reales de la empresa.

Las Relaciones entre la Organización y el Medio Ambiente se distinguen cuatro situaciones que se diferencian por su nivel de incertidumbre según la combinación de grados de homogeneidad y de cambio, 1. Los medios ambientes estables-simples, 2. Los medios ambientes dinámicos-simples, 3. Los medios ambientes estables-complejos, 4. Los medios ambientes dinámicos-complejos.

Ahora bien, existe un sistema como un todo unitario organizado y compuesto por elementos vinculados entre sí por relaciones de interdependencia. Lo fundamental en un sistema es la interacción entre las partes, es decir, las relaciones entre los distintos componentes que lo forman y el comportamiento del todo como unidad, como una cierta estructura. De esta manera, el término sistema cubre una amplia gama de realidades en el mundo físico, biológico y social.

Algunas características son: **OBJETIVO:** Cada uno de los componentes o elementos del sistema contribuye al logro de un objetivo o propósito. **TOTALIDAD:** Los elementos de un sistema funcionan como un conjunto. Por eso, una alteración en un componente implica una alteración en el sistema. **ENTROPÍA:** La entropía es el grado de desorden existente en un proceso. Una de las características de los sistemas es que, a medida que pasa el tiempo, la entropía aumenta. **HOMEOSTASIA:** La homeostasia es la capacidad que tienen los componentes del sistema para autorregularse ante los cambios externos.

Otras clasificaciones de sistemas: jerárquicos, sistema de control, sistema de control con retroalimentación, determinístico, probabilístico, sistemas estratégicos. Un buen sistema de Recursos Humanos debe cubrir todas las necesidades del administrador del recurso humano,

debe ser totalmente integrado, flexible, modular y confiable. Deberá cubrir todas las áreas y todos los niveles de cada área. Todas las áreas significan: el área de presupuesto, el área de estudios salariales y valoración de puestos, reclutamiento y selección, trámites de personal, planillas, salud ocupacional, servicios médicos y capacitación y desarrollo. Esto es el desarrollo de las capacidades y habilidades de las personas que forman parte de las organizaciones, y esto es así, cuando el desarrollo es planificado y ejecutado por la misma organización.

La requisición de personal es la solicitud que realiza un área de la empresa para cubrir alguna vacante disponible y que considera los requerimientos personales, escolares, laborales y de experiencia del candidato, así como las características del puesto. Una de las técnicas para este caso es la grafología, ya que nos brinda información relevante acerca de la personalidad del vacante, si bien es una interpretación minuciosa por lo que es una escritura a puño.

El empleo del análisis de puestos en la selección técnica de persona es aquel procedimiento encargado de establecer las obligaciones, competencias, habilidades y requisitos que requiere un determinado puesto de trabajo, así como el tipo de personas que se deben de contratar para ocupar dicho puesto.

#### INFORMACIÓN QUE APORTA EL ANÁLISIS DE PUESTO DE TRABAJO:

Actividades laborales, conductas humanas, maquinaria, herramientas, certificaciones, equipo y auxiliares de trabajo, estándares de desempeño, contexto del puesto, requisitos humanos, el análisis de puestos se puede realizar de numerosas formas, método de observación, método de cuestionarios, método de la entrevista, métodos mixtos, diarios o bitácoras, grupo de expertos.

Sin embargo los medios de reclutamiento son las fuentes de las que se vale una organización para enviar un mensaje que interese y atraiga a los candidatos que cubran sus requerimientos de personal e igual pueden ser las formas o conductos a través de los cuales se busca interesar y atraer a posibles candidatos para que ocupen una vacante dentro de la organización, por ejemplo: medios impresos, boletines y volantes, módulo de información, radio y televisión, promoción de paquetes, masivos, electrónicos, perfil funcional y psicológico del puesto.

Después de haber hecho todo esto, es importante considerar una entrevista telefónica de filtro con los candidatos, la entrevista telefónica, con una duración de 5 o 10 minutos, puede funcionar como un doble filtro. Gracias a este primer intercambio de impresiones podrás asegurarte de que el candidato está interesado en el puesto y verificar si cumple con los requisitos imprescindibles para la vacante ofertada. Para una buena conversación telefónica es importante una buena estructura, como el saludo, la conversación y el cierre de la entrevista, esto ahorra tiempo y realce sobre datos relevantes.

Pero antes se debe conocer las etapas del proceso de reclutamiento y selección técnica de personal como son:

1. Detección de necesidades,
2. Definición del perfil del candidato,
3. Convocatoria o búsqueda,
4. Preselección,
5. Selección,
6. Informe de candidatos,
7. Toma de decisiones,
8. Contratación,
9. Incorporación al puesto,
10. Formación,
11. Seguimiento.

Para esto existen entrevistas dirigidas, semidirigidas y no dirigidas, algunas aplican las de silencio, agresivas, preguntas sin respuestas, exámenes, amistosas, de ajuste, etc. Finalmente se realizara Un reporte de entrevista que es un tipo de documento en el que se manifiestan las ideas principales de una entrevista. Estas pueden ser apreciaciones o conclusiones del entrevistador y se caracteriza por funcionar como una síntesis. En otras palabras, podría decirse que un reporte de entrevista es un esquema donde se señalan las pautas que siguió el diálogo junto con las conclusiones del encuentro. Este método es empleado frecuentemente en las entrevistas de trabajo, puesto que facilita la selección de aquellos candidatos que son más aptos para desempeñar el puesto.

## CONCLUSIÓN

En conclusión se puede decir que, la necesidad que tienen todas las organizaciones, independientemente del que sean privadas, públicas, gubernamentales o altruistas, de lograr la eficiencia en el desarrollo de recursos humanos es muy alta, esto con la finalidad de lograr mayor efectividad en su ámbito. Es por lo anterior que, cuando hay en una organización un buen proceso de análisis de puestos, cada integrante convierte sus potencialidades en capacidades y contribuye con entusiasmo, esfuerzo, dedicación y entrega. Hoy en día, la verdadera fortaleza de una organización es indudablemente su gente. De ahí la insistencia de impulsar las funciones fundamentales de los recursos humanos dentro de las organizaciones.

En relación con lo anterior, se puede decir que, el análisis de puestos nos va a permitir llevar a cabo un buen proceso de reclutamiento, permitiendo identificar a los mejores candidatos para ocupar el puesto en cuestión, ya que en la actualidad existe un alto grado de desempleo y existen muchos candidatos disponibles, pero no quiere decir que sean los candidatos idóneos para ocupar esa posición. Es por lo que, la búsqueda de candidatos para un puesto debe ser exhaustiva, ya que al no hacerlo, se puede contratar a alguien capaz, pero no considerar a otros posibles candidatos que pueden ser superiores en capacidad y sobre todo en su potencial.

## BIBLIOGRAFÍA

UDS. (2021). *RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL*. Comitán De Domínguez, Chiapas : UDS.