

"MATERIA" Reclutamiento Y Selección De Personal.

NOMBRE DEL DOCENTE. Sandy Naxchiely Molina Roman



PRESENTA: Ensayo

ALUMNO: Guadalupe de Jesus Moreno Sanchez

CUATRIMESTRE 9°

LICENCIATURA Psicología

SEMIESCOLARIZADO Sábado

FECHA DE ENTREGA 24-Julio-2021

Introducción

Para llegar a este punto de inicio hablare generalmente de los temas de cada uno de ellos lo que cuenta de nuestras necesidades de organizaciones, así es como mi forma de expresar y dar a conocer mis conocimiento e ideas que especifique un tema original definiendo como temas de cada uno de ellos, así mismo elegí este tema ya que se van diseñando así mismas con los temas que partimos en esta materia que nos ha enseñado.

Funciones Organizacionales Para Un Buen Reclutamiento Personal Psicológico.

Por lo general hablamos de una gran función de roles de trabajo, tareas para dar a conocer ante lo personal y lo psicológico en lo que influya dentro de ello fomentar la satisfacción de los empleados con respecto a su trabajo, desarrolla y propone estrategias para incrementar el trabajo en equipo una buena técnica de selección proporciona resultados bastante positivos, por ejemplo, la psicología ante la selección de personal es comprender tanto las necesidades como posibilidades para orientar al cliente sobre la mejor forma posible para brindarle a los trabajadores generando ideas especiales lo que demuestra nuestra conducta humana que sumamos esta importancia de interpretar sus características que se encumbren en ello para contribuir a las estrategias empresariales en pro del incremento de la productividad y la mejora del desarrollo organizacional.

Ahora es como le damos lógica a los temas que están incluidas, la forma en que se le da que también usamos métodos, entrevistas y observaciones que siempre se utilizan en cada reclutador y vacantes; ¿cómo se promueven? personal de la compañía mediante programas de promoción de información sobre vacantes. Así como también los reclutamientos masivos son los que generalmente están asociados al ingreso del personal por temporadas: bien para un buen reclutamiento de personal debemos conocer al sujeto mediante un test como lo son de inteligencia, personalidad, personalidad de ventas y comportamiento. La organización o empresa, y sobre el contexto social del que forma parte, con el fin de satisfacer a la primera de acuerdo a las posibilidades existentes a través de la entrevista el entrevistador intenta conocer el comportamiento pasado y el presente, el verdadero desafío se nos presenta, cuando frente a las apariencias, debemos saber separar los elementos importantes para una buena selección de nuestro candidato que le permitan contrastar otros anteriores, intentará predecir el comportamiento futuro del candidato en la empresa y analizar en qué medida se ajusta o adecua a los requisitos del puesto ofertado. Ahora bien, el reclutamiento externo presenta las siguientes ventajas: generalmente tarda más que el reclutamiento interno es más costoso, exige inversiones y gastos inmediatos con anuncios de prensa, honorarios de agencias de reclutamiento, formularios, etc. El reclutamiento interno deja una posición abierta en el momento en el que un profesional acepta su nuevo rol. Sus objetivos que podemos tomar como un rol dentro de la empresa es dar a conocer una oferta de empleo, aporta innovación y cambio y crear apatía y retiros lo más habitual es utilizar un nivel intermedio, las denominadas entrevistas

semiestructuradas en las que el entrevistador combina la presencia y la ausencia de estructuración.

Por lo general las entrevistas contribuyen sus propósitos de información, que se van clasificando por el sentido en que se representa para tener buen empleo por hacernos crecer como profesionales y para la experiencia existente en diferentes disciplinas y campos de actividad evidencian que una aplicación de principios teóricos; una parte importante de la entrevista consistirá en proporcionar información al aspirante sobre la oportunidad que existe y sobre la organización que a veces surgen dudas, y generar hipótesis. En actuar con honestidad, sinceridad, actitud abierta y honrada nos ayuda en nuestro profesionalismo porque nos mantiene como una personalidad buena nuestra actitud y acciones habla mucho de nosotros a donde sea que vallamos más que nada nuestra ética personal y profesional.

Existentemente usamos diversas estrategias que nos ayuda a plantear distintas situaciones de cómo podemos sobrellevarnos en caso de daños verbales y psicológicas analizar y que tener en cuenta en el futuro, que nos puede obligar a ver caras de la empresa que no desearíamos haber descubierto por eso es necesario conocer bien dónde y saber cuáles son los tratos de dichas empresas donde existe la discriminación pero no toda empresa puede ser igual ni todo trabajador se exteriorizan como una persona que mantiene medianamente bajo control las emociones y los impulsos perjudiciales.

Tiene como objetivos específicos:

- Conocer los procedimientos para el proceso de reclutamiento y selección de personal.
- Proponer mejoras en el proceso de reclutamiento y selección de personal a la empresa.

La investigación que se plantea tendrá una importancia de primer orden ya que dotará a la empresa de una herramienta técnica y moderna de fácil manejo para la persona responsable de reclutar y seleccionar el personal necesario para cubrir la vacante logrando así optimizar el proceso en referencia que queremos desempeñar estar seguro de nosotros mismos que tengamos esa capacidad de querer visualizar más afondo o hasta dónde puede llegar nuestro conocimiento como ante una empresa de trabajo como en nosotros mismos.

Conclusión

Cuando mantenemos nuestra propia capacidad y querer llegar a más conocimientos se llega a los terminos finales de cada ventaja y desventaja por ultimo doy por concluir mi tema que de ello me guio ante la investigación como la antología de apoyo conocí sus objetivos los daños psicológicos que pueden ver entre empresas de trabajo o la realidad que también se puede vivir las experiencias, así mismo también fue de mi agrado este ensayo de poder exponerlo.

¡Los grandes líderes se quitan de en medio para aumentar la autoestima de su gente! (sin remitente)

Referencias

PRINCIPALES FUNCIONES DEL PSICÓLOGO ... - Slideshare

[https://es.slideshare.net › andreawhiltimburysoto › princip.](https://es.slideshare.net/andreawhiltimburysoto/princip)

Las 7 pruebas psicométricas para el reclutamiento y selección ...

[https://humansmart.com.mx › 1024671_7-pruebas-psic...](https://humansmart.com.mx/1024671_7-pruebas-psic...)

rrese › homeVentajas y Desventajas del Reclutamiento Externo ...

[https://sites.google.com › site › alejandragto](https://sites.google.com/site/alejandragto)

Antología Reclutamiento y selección de personal

Frases motivadoras para reclutamiento personal