

**"RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL"**

**DOCENTE: SANDY NAXCHIELY MOLINA**

**PRESENTA: ENSAYO**

**ALUMNA: LUISA FERNANDA PADILLA GORDILLO**

**9° CUATRIMESTRE**

**LIC. PSICOLOGIA**

**SEMIESCOLARIZADO: SABADOS**

**SABADO, 24 DE JULIO DE 2021.**

## INTRODUCCION:

Dar a conocer que el reclutamiento y selección de personal, es un proceso en el cual las empresas contratan al talento adecuado para ocupar un puesto y que esta estructurado por selección de técnica de personal, reclutamiento personal, entrevista de selección y tipos de entrevista, con la finalidad de elegir un buen personal.

El objetivo de este tema es que cada perfil profesional busque la mejor empresa, difusión, evaluación de los candidatos y recolección para obtener mejor calidad en una empresa identificado sus necesidades y comprobándolas con el candidato adecuado. Marcando la importancia del proceso de selección de personal que incluye bajo el paraguas del reclutamiento como es, seleccionar los curriculums, destacar perfiles y reliazar llamadas o citar para presentarse con las personas seleccionadas, realizar exámenes o pruebas, test, etc.

En el cual nos ayude a construir y comenzar a contratar como empresa y cumplir con un proceso de selección de personal que permita a los empleados diversificar su fuerza de trabajo si se realiza externamente. A continuación veremos como es, cual es la estructura, técnica, tipos de entrevista, etc, del reclutamiento y selección de personal.

## RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.

El reclutamiento y selección de personal debe ser una cuestión de importancia estratégica para las empresas. El proceso de selección va tras de reclutamiento, el reclutamiento y selección de personal es sumamente importante cuando se busca un nuevo talento y llega al departamento de recursos humanos. Este proceso puede ser eficiente y con procedimientos habituales. De igual forma puede que este proceso de reclutamiento y selección no sea una tarea fácil, por lo que no nos facilita la elección de candidatos que cumplan con las competencias necesarias para cubrir los puestos requeridos.

La importancia de este proceso es contar con el personal adecuado, que dentro de ese personal se atribuya en efecto, la creatividad, el talento y la inteligencia humana.

Existen dos tipos de reclutamiento, el reclutamiento interno y el reclutamiento externo. El reclutamiento interno se basa en dar a conocer a los vacantes de empleo a los propios empleados de manera que ellos puedan acceder a esos puestos dentro de la misma empresa. Y el reclutamiento externo es, la gratuidad del sistema o la preselección de candidatos bajo determinados criterios, es decir el anuncio de prensa en el cual es el más conocido y podemos identificar los procesos de reclutamiento.

Sistemas de desarrollo de recursos humanos, uno de los principales objetivos de esta área es garantizar que el proceso de administración y control integral del personal está basado en negocios, estrategias corporativas, desarrollo de personal, toma de decisiones, etc.

La función que debería de tener el desarrollo de recursos humanos sería desarrollar mejor la fuerza laboral para la organización y así alcanzar los objetivos, ya que el desarrollo de recursos humanos comprende las actividades de crear planes de formación y llevarlos a cabo. Para lograr estos objetivos los sistemas deben cumplir con todas las necesidades del administrador el recurso humano, ser totalmente integrado, flexible y ser seguro.

Reclutamiento de personal, se define como el proceso de atraer individuos oportunamente en suficiente numero donde soliciten empleo en la organización, de la misma manera que es un conjunto de procedimientos orientado a traer candidatos potenciales y capaces de ocupar cargos dentro de una empresa. Lo que busca el reclutamiento es que, dentro del proceso de la convocatoria de personas aptas para un determinado tipo de actividad, los vacantes sean personas interesadas en un puesto de trabajo. Es por ello que en ocasiones la empresa se encarga y se compromete a dar a conocer o en aportar información necesaria sobre el cargo a ocupar.

La requisición de personal es un tipo de documento de solicitud interna que el responsable de alguna área extiende a recursos humanos. Esta solicitud de empleo es una entrevista escrita, impersonal y rígida, que se condensa en un formato, y pretende obtener información. Al igual que existen otros tipos de solicitud de empleo, pero la diferencia es que pueden tener ventajas, como es la técnica de grafología y el currículum.

El análisis de puesto de trabajo se busca información relevante para elaborar una descripción del puesto, con múltiples beneficios para cualquier organización personal. Para cubrir un puesto dependerá también de los conocimientos de la conducta que aporta la psicología, es por ello que es importante interpretar que tipo de persona contratar. Es por eso que el especialista de recursos humanos reúne información referente a las actividades laborales, conductas humanas, maquinaria, herramientas, certificaciones, equipo y auxiliares de trabajo, estándares de desempeño, contexto del puesto, requisitos humanos y habilidades de negocios.

El análisis de puesto puede realizar de diferentes formas, por ejemplo, método de observación, método de cuestionario, método de entrevista, métodos mixtos, diarios o bitácoras y grupo de expertos.

La entrevista de selección es determinar la adecuación de un candidato a una vacante específica dentro de una empresa determinada, es decir la situación psicológica de interacción dinámica por medio del lenguaje, entre dos personas que es el entrevistador y el entrevistado. En el cual produce un intercambio de información en forma de ideas, opiniones, sentimientos, etc. Para eso puede uno apoyarse de las etapas de entrevista preparación de la entrevista, inicio de entrevista, desarrollo de entrevista. Del mismo modo que de los lineamientos generales, objetivos, rol del entrevistador, rol del entrevistado, tiempo y lugar de la entrevista, formas de entrevista (dirigida, semidirigida o no dirigida), etapas de la entrevista de selección, fase inicial, fase de desarrollo, fase de cierre, evaluación de

candidatos, características del entrevistador (empatía, calidez, competencias, flexibilidad y tolerancia y habilidades de escucha.

Existen diferentes tipos de entrevista, con la finalidad de conocer el proceso de selección. Los tipos de entrevista de selección se pueden clasificar en distintos criterios, en cuestión a la estructuración encontramos la dirigida, semidirigida y no dirigida, en cuanto al número de personas, encontramos individuales (entrevistador y entrevistado) y las colectivas, el momento que se realiza que puede ser entrevista de información-recepción, entrevista de contratación, estrategia utilizada, entrevista de silencio, entrevista agresiva, entrevista de preguntas sin respuestas, entrevista de exámenes, entrevista amistosa, entrevista de ajuste y entrevista de salida.

El proceso de selección técnica personal forma parte de la participación en el proceso de selección de personas, por lo que la selección es escoger entre los candidatos reclutados que tengan mayor probabilidad de adaptarse en el cargo ofrecido y desempeñarlo de manera eficiente.

## CONCLUSION:

Doy por terminado el tema de reclutamiento y selección de personal, tomando en cuenta que el proceso de reclutamiento y el proceso de selección es de vital importancia, ya que esta coordinado y creado o bien destinado para un equipo de trabajo con ciertos cumplimientos de metas y objetivos, y que debe de estar dentro de la planeación de la estrategia de una empresa y dentro de la organización del proceso de selección que garantice la obtención de desarrollo de recursos humanos.

## BIBLIOGRAFÍAS:

Antología de Reclutamiento y Selección de Personal.

(Claramunt, 2014)

<http://eprints.uanl.mx/7722/1/1020119029.PDF>

<http://biblioteca.esucomex.cl/RCA/Reclutamiento%20y%20selecci%C3%B3n%20de%20personal.pdf>