

**RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE
PERSONAL**

SANDY NAXCHIELY MOLINA ROMAN



ENSAYO: RECLUTAMIENTO

**RUBISELA YANETT VAZQUEZ
HERNANDEZ.**

9 CUATRIMESTRE

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

SEMIESCOLARIZADO

24/07/2021.

INTRODUCCIÓN

Hablaremos acerca de la importancia que tiene el concepto de reclutamiento y selección de personal, ya que es un proceso de constantes cambios, durante en nuestros conocimientos que adquirimos en el proceso de la misma, la cual nos permite saber las razones del porqué de ciertos cambios, hacemos de esta un concepto fundamental de los procesos 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.

El objetivo es conocer y aprender la importancia que tiene el concepto de reclutamiento y su selección, e importancia de esta. Dentro de la planeación estratégica las empresas deben incluir el reclutamiento y selección de personal. Las responsables de realizar esta planeación, es de suma importancia, sin embargo, existen casos en que no se cuenta con este departamento, por lo que el reclutamiento recae en los líderes de las áreas que necesitan de nuevos trabajadores.

Nuestros objetivos serán siempre el mismo procedimiento a utilizar, por su puesto cabe mencionar, que es muy útil para nuestras vidas personales, ya que no solo aprenderemos lo que abarca, sino que también sabremos estar preparados para a que ya persona que se acerque a este tipo de preguntas, o por supuesto a nuestros propios beneficios profesionales.

Mencionaremos durante el apartado importancia del reclutamiento y selección técnica de personal, así como el reclutamiento de personal, entrevista de selección, tipos de entrevista. Nuestro propósito es comprender la relación entre sí, la cual nos permite nuestra creación de vínculos significativos, entre la profesión, de esta manera posible obtener información confiable, válida y pertinente para orientar la toma de decisiones que se abordara en el proceso de mi ensayo, con la finalidad de generar la capacidad de escuchar y generar la empatía, como herramienta esencial para nuestra capacidad psicología para nuestra formación profesional.

La importancia del proceso de selección de personal en tu empresa, en los negocios, las empresas son tan buenas como las personas que se contratan y trabajan día a día. Un proceso de selección de personal es la vía más clara para encontrar gente de calidad en una empresa identificando sus necesidades y comparándolas con el candidato adecuado, que se ajuste a la organización tanto en papel como en la práctica.

El reclutamiento es el proceso de búsqueda de candidatos para entrevistar y contratar con el fin de cubrir puestos vacantes dentro de una empresa, el proceso de reclutamiento consiste básicamente en buscar las piezas de rompecabezas correctas para la empresa a través de esfuerzos como publicaciones en línea, eventos, redes sociales, boca a boca y más. Cabe mencionar que, por otro lado, el proceso de selección de personal se incluye bajo el paraguas del reclutamiento, pero es mucho más específico ya que incluye detalles como: seleccionar los currículums, descartar perfiles y dejar a un lado los más calificados para contactar nuevamente, realizar llamadas a las personas seleccionadas, realizar exámenes o pruebas de habilidades para reducir el grupo de candidatos, realizar entrevistas personalizadas a candidatos potenciales, etc.

El reclutamiento y la selección del personal es un proceso sumamente importante cuando se busca un talento nuevo, cuando una gran cantidad de currículums llega al departamento de recursos humanos, tomaría demasiado tiempo y costaría mucho dinero entrevistar a cada candidato. Por eso, tener un proceso de reclutamiento y selección eficiente ayuda a descartar aquellos que no son adecuados para el puesto porque carecen de la formación y educación adecuada, de profesionalidad o experiencia o simplemente no encajan con la cultura o los procedimientos habituales (UDS, REclutamiento y selección del personal, 2021), (Martínez M. I., 2014).

El proceso de reclutamiento y selección de personal puede ser una tarea algo agitada. Sin embargo, cuando se cumple con un proceso o política de reclutamiento y selección correcta, se elimina significativamente la rotación de empleados, facilitando la elección del candidato que no solo cumple con las competencias necesarias para cumplir con el trabajo, sino que además complementa los valores centrales de la empresa (Sánchez, 2019).

El objetivo principal del proceso de selección de personal es garantizar un proceso de contratación organizado, transparente y justo que pueda ayudar al personal de recursos humanos a poner a las personas indicadas en las oficinas de la empresa. Reclutar a las personas tiene una importancia suprema para la continuación del éxito. Es por eso que hemos reunido una lista con razones que te convencerán aún más de que el reclutamiento y selección es importante.

Cuando una empresa comienza a contratar, el público y los posibles candidatos investigan sobre ella, el perfil público y la presencia en línea de tu empresa son importantes ya que permiten marcar una primera impresión, es por eso que reclutar y seleccionar candidatos es una buena oportunidad para construir una marca de empleador sólida (UDS, REclutamiento y selección del personal, 2021), (mendez, 2020).

Cuando una organización contrata a personas con los tipos de personalidad y habilidades laborales adecuadas, el resultado final suele ser trabajadores más felices. Según Forbes, una cultura que se adapta bien a las preferencias de los empleados y los hace felices, también conduce a niveles más altos de retención, las tasas de rotación más bajas y una moral más positiva en el lugar de trabajo en última instancia contribuyen a una mayor eficiencia y mayores ganancias también (montes, 2018).

Un esfuerzo en el proceso de selección de personal planificado incluye identificar los mejores métodos para conectarse con solicitantes calificados, los periódicos, los sitios web de las empresas, las bolsas de trabajo, los medios de difusión y las ferias profesionales se encuentran entre los métodos comunes de contratación. Al poner el tiempo y recursos en los métodos más eficientes, se genera un grupo más grande y más calificado de solicitantes. Un proceso de selección de personal bien diseñado puede ayudar a llenar muy rápidamente una vacante, como resultado, la interrupción en la producción o los servicios debido a la falta de personal puede controlarse o eliminarse por completo.

Cumplir con un proceso de selección de personal permite a los empleadores diversificar su fuerza de trabajo si se realiza externamente. Esto significa que puede ayudar a la compañía a comprender y trabajar con una base de clientes más grande, a innovar e implementar múltiples filosofías.

Durante el reclutamiento y la selección del personal, es necesario reunir una serie de pruebas que permitan dictaminar qué candidato reúne los requerimientos necesarios para desempeñar el puesto vacante, estas pruebas deben diseñarse a partir de las necesidades del departamento que solicita cubrir el puesto, tomando en cuenta los objetivos, metas, conocimientos, habilidades, etc. Es necesario tomar en cuenta que en muchas ocasiones el candidato más adecuado no es el que tiene más preparación o experiencia, ya que puede que la persona que parezca perfecta, no tenga el perfil psicológico adecuado o simplemente sus intereses y valores no vayan en concordancia con los de la empresa. Para determinar qué candidato es el más adecuado es importante definir los requerimientos del puesto, características, calificaciones y potencial adecuado. Durante el reclutamiento y selección es recomendable incluir pruebas como entrevistas, evaluación de aptitudes profesionales, exámenes psicométricos, exámenes médicos, entre otros. Es conveniente que durante este proceso se descarten aquellos candidatos que, a pesar de tener la experiencia y preparación requerida, no cuenten con las aptitudes adecuadas como comunicación, liderazgo, capacidad de escucha, capacidad para trabajar en equipo, etc.

Una vez finalizada la fase de Reclutamiento, nos encontramos en la fase de Selección propiamente dicha. La selección de personal se puede definir como el proceso sistemático a través del cual se elige, de entre los candidatos, el más adecuado para ocupar la vacante (práctica). El objetivo del proceso de selección no es elegir al candidato más inteligente o que tenga el mejor expediente académico, si no que su objetivo es determinar, de la forma más rigurosa posible, cuáles el candidato cuyos conocimientos, aptitudes y actitudes son más adecuados. De esta forma, la selección trata de asegurar el éxito de la persona seleccionada a lo largo del período que dure la correspondiente práctica.

La entrevista de selección es un proceso de comunicación interpersonal entre un (o varios) entrevistador y un (o varios) candidato, durante el cual, el entrevistador informa al candidato sobre el contenido de la práctica y la organización, y lo que es más importante, recoge información que le permita evaluar sus posibilidades de desempeñar las funciones y tareas de forma correcta. Dependiendo del grado de rigidez con que se conduzca la entrevista de selección, se pueden distinguir varios tipos:

Entrevista estructurada: En ella, el entrevistador intenta recoger, de forma sistemática y precisa, información concreta sobre el estudiante. En ocasiones, puede resultar incómoda para el entrevistado y a que sea semeja bastante a un cuestionario, y es bastante rígida. Sin embargo, es la más fácil de preparar con ante la acción e incluso, de superar con éxito, ya que su ele seguir una estructura muy parecida.

Entrevista semi-estructurada. Es la más habitualmente utilizada en los procesos de selección. En este tipo de entrevista, el entrevistador tiene preparados un conjunto de temas y preguntas para su desarrollo durante la misma. El entrevistador, generalmente, sigue una serie de bloques temáticos (formación, experiencia laboral si la hubiera, aficiones, etc.), y en función de las respuestas que va y a dando el alumno podrá ir alterando el orden de los mismos y el de las preguntas que tenga previsto realizar.

Entrevista libre: Este tipo de entrevista se basa en el supuesto de que el alumno proporcionará más información sobre sí mismo si se le deja libertad durante el transcurso de la conversación (UDS, REeclutamiento y selección del personal, 2021).

CONCLUSIÓN

El reclutamiento es el proceso de búsqueda de candidatos para entrevistar y contratar con el fin de cubrir puestos vacantes dentro de una empresa, el proceso de reclutamiento consiste básicamente en buscar las piezas de rompecabezas correctas para la empresa a través de esfuerzos como publicaciones en línea, eventos, redes sociales, boca a boca y más.

El objetivo fue conocer y aprender la importancia que tiene el reclutamiento y la selección de la misma. El objetivo principal del proceso de selección de personal es garantizar un proceso de contratación organizado, transparente y justo que pueda ayudar al personal de recursos humanos a poner a las personas indicadas en las oficinas de la empresa, reclutar a las personas tiene una importancia suprema para la continuación del éxito.

Bibliografía

martinez, M. I. (2014). *Reclutamiento*. mexico: gats.

mendez, A. s. (2020). *Reclutamiento de personal*. veracruz.

montes, F. (2018). *Análisis de Puestos en la Selección Técnica de Personal* . puebla.

sanches, A. c. (2019). *El reclutamiento en la selección de las empresas*. lima: gaafs.

UDS. (2021). *Reclutamiento y selección del personal*. comitan de dominguez: uds.