



**Nombre de alumno: Javier Ivan  
Godines Hernández**

**Nombre del profesor: Sandy  
Naxchiely Molina Roman**

**Nombre del trabajo: Ensayo**

**Materia: Reclutamiento y Selección**

**Grado: 9**

**PASIÓN POR EDUCAR**

**Grupo: Psicología**

## **EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN COMO HERRAMIENTA DE ÉXITO ORGANIZACIONAL**

Abordar este contenido es relevante hoy en día pues la actividad que gestiona la contratación de recursos humanos es un procedimiento permanentemente dinámico que pretende mantener a la organización provista del personal indicado, en los puestos convenientes. La calidad del personal de una compañía es con frecuencia el factor que determina que la organización sea próspera, una organización que no planifique sus recursos humanos podría encontrar que no está satisfaciendo sus requisitos de personal ni sus metas generales; por lo tanto, no es extraño ver que las organizaciones estén tan interesadas en atraer, contratar y retener un personal productivo, satisfecho y bien motivado. A través de esta redacción abordaremos la importancia del reclutamiento y selección del recurso humano.

Es un hecho que el recurso humano es mucho más que un instrumento, es el recurso más importante para el funcionamiento de cualquier organización. Si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará, de lo contrario se estancará; Fernández, (2004: Pág. 15): “Para que los profesionales estén motivados y trabajen a pleno rendimiento, uno de los requisitos es que se encuentren cómodos, en el sentido más amplio de la palabra, en su puesto de trabajo. Con esto tenemos presente que un área específica de gestión humana se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente. El proceso de reclutamiento de personal en las organizaciones genera un alto impacto en ellas, debido a que es una forma estratégica de contar con los recursos adecuados para ejecutar su operación y ser rentable. Como parte de este proceso, existen diferentes metodologías que se han desarrollado para que esta búsqueda sea fructífera a largo plazo y, sobre todo, para lograr que la necesidad que tiene la organización se ajuste a lo que el candidato pueda ofrecer, de igual manera que la empresa cumpla las expectativas que pueda tener la persona que sea reclutada

Werther y Davis (2008, 150), para definir al reclutamiento, mencionan que: Se llama reclutamiento el proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes de la organización. El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda de candidatos y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo. Este proceso permite

adquirir un conjunto de solicitantes de trabajo, del cual se seleccionará después a los nuevos empleados.

Las condiciones de trabajo producen diversas presiones sobre el personal que se manifiesta con tensión mental y rendimiento físico no adecuado en el trabajo que varía según las particularidades de cada individuo y pueden ocasionar efectos perjudiciales en la organización, establecer entonces los lineamientos generales previos a cada elemento del sistema, establece las bases para articular un equipo eficiente.

Es así que con los lineamientos se da inicio al proceso de selección, el cual permite mediante una serie de evaluaciones determinar cuál de ellos es el más idóneo para ocupar el puesto establecido. El criterio de selección se fundamenta en los datos y en la información que se posean respecto del cargo que genera la plaza vacante. La selección se basa principalmente en las especificaciones del puesto, cuya finalidad es dar mayor objetividad y precisión a la selección de personal para ese puesto. La finalidad entonces es valorar si los candidatos poseen las características necesarias para desempeñar eficazmente el puesto a cubrir. No obstante, en dicho proceso de valoración resulta imprescindible que la empresa trate de observar una serie de comportamientos, para determinar si los candidatos poseen las características necesarias y, por tanto, se ajustan al perfil del puesto, se suelen utilizar múltiples instrumentos de selección como la entrevista de selección, las pruebas de conocimientos, las pruebas de desempeño, las pruebas psicológicas y demás.

Una organización es un sistema de actividades coordinadas para alcanzar los objetivos establecidos. Para esto se necesita contar con un buen y apto equipo de trabajo que sepa desenvolverse y llevar a cabo su trabajo de la mejor manera, es decir, eficiente y eficazmente, los individuos son los principales impulsores de las organizaciones, estas crecen de acuerdo al nivel de calidad y servicios que ofrecen sus recursos humanos. Cuando el reclutamiento y selección no se realizan bien, las organizaciones no logran alcanzar los objetivos programados, prácticamente en cualquier organización los resultados positivos y en consecuencia el éxito, dependen del capital humano y las funciones desarrolladas por este.

## REFERENCIAS

Agrell, Tina (1977). Técnicas para la Selección de Personal. Buenos Aires Edic. Lidium.

FERNÁNDEZ, G. (2004): "Adaptación del puesto de trabajo", Revista Capital Humano. No. 181, pp.15. Madrid. Ed. Capital Humano.

Flores García Rada, Javier.(1998). El Comportamiento Humano en las Organizaciones. Lima, Edit. Universidad del Pacífico.

Werther, William B. y Keith Davis. 2008. Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las empresas. México D.F.: McGraw-Hill.