



Mi Universidad

Nombre del Alumno: Esther Sthephany Zelaya Ceron

Nombre del tema: Selección De Personal

Parcial: I ro módulo

Nombre de la Materia: Reclutamiento Y Selección De Personal

Nombre del profesor: Yaneth Fabiola Solorzano Penagos

Nombre de la Licenciatura: Psicología

Cuatrimestre: 9no

Introducción

Para las organizaciones hoy en día es muy importante y fundamental el reclutamiento y el proceso de selección de personal, las empresas cuentan entre su organización con el área o departamento de Recursos Humanos es la que lleva el manejo, conducción de este proceso y para ello cuenta con herramientas sencillas y prácticas de aplicar como con personal idóneo, adecuado y experimentado en el tema, con el fin de seleccionar al candidato más calificado y capacitado y que este cumpla con las expectativas y condiciones del perfil de la oferta laboral. Teniendo en cuenta que el factor humano que es indispensable e importante en las actividades diarias de un cargo como para el funcionamiento complejo de la empresa. Es indispensable que todo el proceso de selección se haga de manera transparente y responsable, por parte del entrevistador guiado por el departamento de recursos humanos, después que el candidato ha pasado por las diferentes pruebas como son, la entrevista, las psicotécnicas, la visita domiciliaria, de pasa a la fase de análisis y evaluación de la información recolectada o suministrada por el candidato, este estudio debe ser, serio, ético, con criterio, dinámico y objetivo para escoger a la persona adecuada y que se adapte a las políticas de la empresa que están enfocadas a la visión y misión de esta. Tengamos en cuenta que una organización es una entidad conformada por varias personas, y que funcionan con la convicción de alcanzar metas y objetivos comunes. La forma en que estas personas trabajan e interactúan entre sí, influye significativamente en el éxito alcanzado y rentabilidad de la organización, en este sentido se debe tener en cuenta la importancia para elegir al candidato con unos valores y actitudes propias del entorno de trabajo. Personas de poca capacidad proactiva son influyentes en él, bajo rendimiento de la empresa como de provocar grandes pérdidas en un momento determinado por errores en los diversos procesos y como en el tiempo perdido, entonces por lo tanto en el proceso de selección se deben descartar las personas con un carácter no apropiado para el entorno ya que producirán conflictos internos, alterando la armonía que debe de existir entre el personal y el ambiente de trabajo y estas situaciones influyen en el desempeño laboral en general por esta razón el departamento de Recursos Humanos debe de establecer una estrategia rigurosa y eficaz de reunir el mejor factor humano posible para el éxito y conservación de la empresa

La estructura general del proceso elegida para comprobar la fiabilidad del procedereclutamiento y selección. La entrevista es una de las principales herramientas en el proceso de selección de talento. Es un encuentro cara a cara entre entrevistador y entrevistado. Es un diálogo formal de preguntas y respuestas sobre las habilidades del candidato. Para el puesto específico, el segundo enfoque es evaluar o acreditar tus habilidades, experiencia laboral, estilo de vida y habilidades que te puedan ayudar a integrarte a la empresa. La conversación se divide en tres etapas. La primera es la etapa inicial. El propósito de esta etapa es aumentar la empatía y reducir la cartera de candidatos, el proceso de conectar candidatos. En la segunda etapa se realizarán preguntas sobre aspectos de interés para la empresa, estas preguntas se referirán a CV, aspectos familiares y personales, experiencia laboral, experiencia académica, aquí el candidato dedicará la mayor parte del tiempo del contenido. Finalmente, hay una fase de cierre o despedida, donde el candidato tiene la oportunidad de despejar dudas sobre las cuestiones relacionadas con la entrevista, y todo el proceso es cordial y amigable, donde se agradece al solicitante su tiempo. Se recomienda preparar un formulario de entrevista que identifique las fortalezas y debilidades del candidato e indique si la persona es adecuada para el puesto. Se introducirán ahora tipos de entrevistas, una de las cuales es la entrevista estructurada, donde el entrevistador planifica las preguntas utilizando un guion predeterminado, secuencial y dirigido donde el entrevistado debe responder sí o no o respuestas únicas y de forma secuencial recopilar información sobre las condiciones en las que se encuentra la entrevista. El solicitante quiere explorar. Sigue un enfoque semiestructurado que implica preseleccionar la información que se obtendrá a través de preguntas abiertas, generando así más matices en las respuestas. El entrevistador debe tener una actitud de escucha para orientar y ampliar el tema. Las entrevistas no estructuradas no requieren guión, se utiliza como referencia el tema a tratar y la entrevista se construye a partir de las respuestas a las preguntas formuladas. El entrevistador debe estar preparado para los temas que se discutirán. Entrevista gratuita. Es una entrevista informal que proporciona datos subjetivos sobre el candidato, no está estructurada ni planificada, es práctica y requiere que el entrevistador aprenda. Finalmente, existe una junta o comité presidido por un candidato y varios entrevistadores. Requiere un alto grado de concentración, habilidad y aplomo por parte del encuestado, ya que de esta manera los resultados de la vinculación se obtienen de manera casi instantánea, al tratarse de una verdadera evaluación basada en las necesidades de la empresa. Hay varios aspectos clave de la entrevista que se deben recordar, como por ejemplo: La actitud es la manifestación del comportamiento o desempeño de un individuo en situaciones de la vida o eventos sociales.

La personalidad se define como el conjunto de rasgos, características o expresiones de un individuo, que se manifiestan en formas individuales o colectivas de pensar y comportarse, y pueden ser distantes, sentimentales, enojados y nerviosos. Se hace referencia a la capacidad como el talento o la capacidad innata de un individuo para realizar una actividad o tarea de manera eficiente, correcta y sencilla. La competencia es la aplicación correcta de las habilidades, capacidades y capacidades de una persona para resolver situaciones complejas en el momento adecuado y de la manera adecuada. . La motivación se puede definir como el impulso de un individuo para satisfacer una necesidad, incluyendo factores internos y externos para actuar, manteniendo al mismo tiempo un determinado comportamiento y capacidad para alcanzar las metas trazadas con voluntad e interés. La información obtenida es estrictamente confidencial en lo que respecta a la privacidad personal y debe tratarse con cuidado y, si es posible, mantenerse en un lugar seguro, ya que no se publicará no sólo por una cuestión de privacidad sino también como parte del proceso de selección de candidatos. condiciones y transparencia. La implicación del departamento de RRHH es fundamental para la selección de las personas, o pueden ser incluidas como jurado. Las funciones de este departamento son muy importantes porque moldean la imagen del puesto y en definitiva

Conclusiones.

La entrevista es la herramienta más acertada en el proceso de selección de personal y por excelencia brinda y permite a ambas partes, tratar distintos aspectos de interés, esta prueba puede emplearse en otros escenarios y aspectos de interés por tal razón el departamento de recursos humanos debe organizar muy bien todo el andamiaje del proceso que consiste en preparar los cuestionarios que sea adecuado para el perfil de la empresa y que el entrevistador sea idóneo, preparado y calificado, Así mismo es una excelente razón para calificar la importancia de ser un buen entrevistador, en relación que la entrevista es la prueba donde se obtiene detalles importantes del candidato como lo son el aspecto físico, movimientos motores, presentación personal y expresión de sentimientos, que estos se evalúan de observar al individuo ya que este los expresa con su actitud, la experiencia, la destreza, la idoneidad, la preparación y la intuición duelen ser de gran utilidad, para el proceso. Empleando las herramientas con las que cuentan los profesionales del proceso de selección, estas constituyen un factor predominante y radical para la contratación en una empresa, se debe de realizar una preparación, estudio y análisis del cargo a desempeñar por parte del aspirante para no cometer errores que van a llevar a sumir algún tipo de los riesgo que se hablaron en este ensayo, este evento se presente por falta de preparación y capacitación de los encargados de realizar este proceso.

Bibliografía

Uds Mi Universidad: [RECLUTAMIENTO Y SELECCION DEL PERSONAL.pdf](#)