



Mi Universidad

Nombre del Alumna: Marbella Vázquez Hernández.

Nombre del tema: Selección de Personal (2.1 – 2.11)

Unidad II

Nombre de la Materia: Reclutamiento y Selección de personal

Nombre de la profesora: Dra. Yaneth Fabiola Solorzano Penagos.

Nombre de la Licenciatura: Psicología

Noveno Cuatrimestre.

INTRODUCCIÓN

En este ensayo hablaremos acerca del reclutamiento del personal y la selección como concepto básico y el proceso que conforma en cada aspecto como algunos puntos a destacar, los diferentes modelos por los cuales se procede para llegar a dichos términos y las bases por las cuales se sostiene, las técnicas utilizadas en la selección de personal la revisión de los documentos necesarios en este caso (solicitudes y curriculum) los métodos y modelos a seguir en las entrevistas, las diferentes pruebas para analizar los conocimientos de cada persona para saber si es apto o no los diferentes test y como identificar a los candidatos mas indicados para cada puesto como realizar una depuración de selección, cabe mencionar que una de las actividades predominantes en el ámbito empresarial o en cualquier departamento de una institución es el proceso de reclutamiento y selección de personal. este ensayo está enfocado para comprender más acerca de estos términos, y el objetivo específico de estos temas, no solamente desde el enfoque organizacional si no también psicológico ya que el aspecto organizacional se venido acrecentando, globalizando en estos últimos tiempos por lo cual la capacidad de realizarnos de manera efectiva mediante habilidades y aptitudes valores, capacidades, destreza, es de suma importancia para poder ocupar un puesto dentro de alguna institución organizacional por lo cual este tema se ha vuelto tan complejo para el estudio psicológico y para los estudiantes de psicología que pronto se graduaran como profesionales por lo cual este trabajo tiene el objetivo de explicar de una manera explícita el extenso tema de reclutamiento y selección para que exista una mejor comprensión.

CONTENIDO

El reclutamiento del personal se podría definir como la elección de la persona indicada en el cual se busca por medio de un proceso a los candidatos idóneos para los puesto que tengan las mejores capacidades , desempeño y eficiencia, por lo que el motivo principal por el cual se busca este tipo de candidatos con estas características es para solucionar los problemas básicos que se existan o se encuentren en el futuro, es por eso que la selección del personal es sumamente importante dentro de las organizaciones porque las capacidades humanas son tan variables en el plano físico, y el plano psicológico, y el desarrollo de cada persona entonces para delimitar a la persona indicada se realizan una serie de evaluaciones, pruebas, test donde se evalúa (conocimientos , cualidades y ,habilidades)por que no solo se evalúa el estado actual si no que se enfoca en una proyección del futuro. Esto nos lleva a como seleccionar al individuo recordando que el punto de comienzo son los datos e información de estos análisis y las especificaciones del puesto ya que cada puesto ocupa características o especificaciones diferentes que no tiene todas las personas recordemos que cada uno es distinto entonces por ello es importante la realización del análisis entonces cuando hablamos de esto llegamos al término de la comparación por un lado los requisitos del puesto vacante y por el otro lado las características de los individuos , el segundo punto aquello que requiere el puesto en comparación con lo que ofrece el candidato, como tercer punto el análisis y la descripción del puesto para determinar los requisitos que exige el puesto en comparación con las técnicas de selección para identificar los requisitos personales para él ocupa miento del puesto. La primera nos indica ya la descripción del puesto y la segunda se obtiene mediante técnicas de selección , entonces es así como se realiza el proceso de comparación por el cual podemos delimitar si un candidato es indicado para el puesto si reúne todas las características y capacidades necesarias o esta sobre- calificado por reunir más características de las exigidas, pero que pasa cuando varios candidatos son aptos para el puesto a esto se le denomina como selección por un proceso de decisión : lo que viene estableciendo que en el caso de existir varios candidatos adecuados para una sola vacante , se hace el análisis de los candidatos y se le proporciona al departamento o jefe de donde se originó la vacante para que tome la decisión final, existen tres modelos para la selección por decisión el primero cuando solo existe un candidato y una vacante por lo cual se admite al candidato, el segundo cuando existen varios candidatos y una solo vacante que ocupar y le tercer modelo cuando coexisten varios candidatos y varias vacantes para ocupar , y así es como se comienza la inmersión por este tema tan extenso que es el reclutamiento y selección de personal un tema relativamente importante en todo el entorno social y empresarial que nos rodea para encontrar al personal indicado así como las evaluaciones proporcionas con el fin de eficientar la productividad y desarrollo de las mismas así como la importancia de las evaluaciones que se realizan en el ámbito psicológico .

Ahora pasaremos a las bases de selección del personal, este punto parte de los criterios y estándares que se obtienen de los requisitos del puesto vacante, (información del puesto) como punto de partida, este método se puede realizar por una serie de 5 maneras las cuales comienzan con el análisis del puesto: son los requisitos que se exigen que tengan las personas para el puesto, como segundo punto las técnicas de los incidentes críticos(pruebas o exámenes de conocimiento de capacidad), tercer punto requisición del personal (los denominados exámenes psicométricos que realiza toda empresa), cuarto punto análisis de puestos en el mercado: abarca los exámenes de personalidad por que es un puesto nuevo donde las empresas no tiene una estructura definida por lo cual debe hacer una investigación del puesto, y quinto y ultimo punto hipótesis de trabajo (técnicas de simulación) una idea aproximada del contenido del puesto. Ya teniendo esto bien definido el paso siguiente es; la elección de las técnicas de selección de las cuales existen muchas variables y comenzamos hablando de la técnica mas utilizada en estos tiempos, las entrevistas las cuales son el primer punto de partida del reclutamiento que conlleva una interacción de comunicación entre dos personas para verificar el comportamiento las entrevistas de selección sirven para separar a los candidatos que continuaran en el proceso de selección las entrevistas se clasifican en cuatro tipos; entrevista totalmente estandarizada, entrevista dirigida, entrevista no dirigida también consta de una serie de etapas como primer punto la preparación de la entrevista que son los objetivos específicos lo que se pretende con ella, el tipo de entrevista etc., la segunda etapa el ambiente; el cual puede ser,(físico donde se realiza la entrevista-psicológico, el clima de la entrevista (ameno y cordial) la tercera etapa el desarrollo; que ocupa los puntos clave como lo son; contenido de la entrevista, comportamiento del candidato. La cuarta etapa el cierre de la entrevista y como ultima la evaluación del candidato que es donde se delimita si el candidato fue aceptado o rechazado. Las pruebas o exámenes de conocimiento o de habilidades son otro tipo de técnica, su principal función, es la evaluación del conocimiento habilidades del individuo a través de la trayectoria profesional y el estudio se aplican dependiente del área ya que existe una variedad se clasifican a través de la manera en que se aplican las pruebas pueden ser (orales, escritas, realización) las que se evalúan por medio de alguna tarea realizada además pueden ser evaluadas a través del conocimiento estas se dividen en pruebas generales y específicas y por último en la forma que se elaboran que de igual forma se dividen en pruebas tradicionales o pruebas objetivas. Los test psicológicos son otra técnica, el cual consiste como bien sabemos para valorar el estado mental, se utilizan para conocer mejor a las personas, su personalidad y las simulaciones de las decisiones que tomaran a futuro son basados en investigaciones estadísticas y en aptitudes individuales por lo cual el test es un pronóstico futuro del desarrollo potencial existe series de test para medir distintos factores, como cuarta técnica están los test de personalidad; examinan los diferentes rasgos de la personalidad como su nombre lo indica y son determinados por el carácter o temperamento y expresión corporal, y

Equilibrio emocional, estos cuestionarios examinan áreas más sutiles como el liderazgo, el trabajo en equipo, o la asertividad no se encuentran restringidos por el tiempo y pueden ser diseñados con formas las dimensiones de la personalidad que requiere el puesto, estas pruebas en algunas empresas se utilizan para clasificar los tipos de personalidad en base a esto las empresas pueden clasificar así donde orientar a los candidatos y para qué tipo de trabajo son aptos aunque algo que repercute en estas pruebas es que son de baja validez en base a otras técnicas que se utilizan, y por último. La técnica de simulación la que evalúa el comportamiento de las personas en situaciones a futuro y son esencialmente técnicas de dinámica de grupo. Teniendo definido estos puntos primordiales sabiendo la metodología de cada uno y en que con insistencia pasamos a al punto de la. La revisión de solicitudes y currículos que es el siguiente paso; este es la elaboración o el llenado de una solicitud o curriculum de la experiencia o capacidades de la persona para que el empleador evalúe la información también puede variar dependiendo de las empresas incluyen datos personales; (Nombre, Dirección correo teléfono etc), datos escolares, experiencia, capacidades que se tenga ya sea de lenguaje o otras, se certifica con la firma del aspirante dando legalidad que todo lo que está escrito es verdadero para que los entrevistadores puedan verificar su información y llevar a cabo la revisión tanto de la solicitud y el curriculum el curriculum pretende demostrar como el aspirante posee las habilidades y cualidades necesarias, para ocupar el puesto específico, ahora hablemos que pasa cuando estos currículos son enviados por medios digitales, las empresas tienen sistemas de seguimiento de solicitantes de empleo por lo cual los aspirantes tienen que tomar en cuenta que pueden no ser admitidos ya que dichas bases pueden identificar informaciones falsas o delimitar quien es apto para el puesto según experiencia y estudio.

Otros de los procesos importantes es el denominado proceso de selección y evaluación de resultados, el cual consiste en una serie de etapas que el individuo debe pasar e inician desde pruebas o técnicas muy sencillas hasta las más complicadas y por ende más caras, se debe aplicar la mejor técnica que se adecue según al puesto al que se pretende evaluar, se encuentran dentro de ellas varias opciones entre las principales están, selección con único acto para decidir, selección secuencial de dos actos, selección secuencial de tres actos para decidir, y por último la selección secuencial para cuatro o más actos de decisión una vez tomada la decisión sea alguna de las mencionada anteriormente el candidato debe pasar por un examen médico de admisión y verificación de su registro y datos personal este proceso debe ser eficiente dentro de la eficiencia se debe tomar en cuenta varias variantes como lo es el costo personal, de operación y adicionales, ya que cada jefe de área está comprometido directamente en hacer la elección del personal. Esto nos lleva a la investigación previa de datos sobre los candidatos, que como ya se había mencionado anteriormente es a través de una solicitud o curriculum según la especificación de la empresa u organización, para verificar si se presentó información vital, específica

Y verídica , los datos que se someten a verificación son , el empleo anterior la educación de la persona, sus referencia personales o recomendaciones, antecedentes penales, historial de crédito entre otros estos van a depender de la institución que lo contrate cabe recalcar que con la tecnología que se ocupa actualmente estas verificaciones se hacen cada vez más fácil y es en segundos pueden estar verificadas sienta de solicitudes, el numero de candidatos que son reclutados se le denomina constituyen la reserva de candidatos el proceso de selección asimismo tomar en cuenta la disponibilidad del candidato como punto final y después de haber evaluado y pasado por todo el proceso y encontrar al candidato apto la administración de cada organización debe informar a los a candidatos tanto como aceptados y rechazados tan pronto como sea posible así los candidatos aceptaran que perdieron en un proceso justo , el tiempo que debe pasar para ocupar puesto requerido de una vacante es de suma importancia por ende se debe tener bien estructurado las técnicas de selección y no tomarse mucho tiempo porque los candidatos podrían estar fuera del mercado para cuando la vacante esté disponible.

CONCLUSIÓN

Concluiré diciendo que el reclutamiento y selección de personal juega un papel principal en la actualidad pues cada ser humano es distinto y cada uno tiene diferentes capacidades actitudes características que lo definen y hacen apto para un puesto de trabajo y debido a los grandes cambios que están sucediendo en la actualidad en el entorno de las empresas u organizaciones estas deben estar atentas para cumplir con las necesidades del cliente por lo cual sus técnicas y procesos de reclutamiento deben estar bien estructurados para eficientar el reclutamiento de personal y llegar a los candidatos idóneos para las necesidades de la empresa no solamente para el tiempo presente si no para los casos a futuro o problemas que se pueden presentar. Por ende dichas empresas deben evaluar con verdadera capacidad y realizar las pruebas necesarias con estándares altos, con objetivos concretos del puesto ya que cada área o departamento cuenta con características diferente y no todo individuo puede ocupar. Por lo cual cada personal de recursos humanos o jefe de área debe disponer de las evaluaciones y técnicas adecuadas al puesto esto se debe hacer en un tiempo eficiente, para poder localizar a los candidatos adecuados y no fuera de tiempo.

Referencia

Antología UDS

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LPS/fdc575172a13beec4521a85e3ca9e3d0-LC-LPS903-RECLUTAMIENTO%20Y%20SELECCION%20DEL%20PERSONAL.pdf>