

**Reclutamiento Y Selección de  
Personal**

**IV. SEM. RECURSOS HUMANOS**

*Licdo: Lino Rasmir.*

2014

# Reclutamiento y selección de personal

## Resumen.

En todas las [empresas](#) del mundo se está realizando un [proceso](#) que consiste en **atraer, introducir y retener personal**. Es decir, para muchas empresas el **reclutamiento y selección** de [personal](#) es una necesidad constante, porque en muchos momentos de la vida de [una empresa](#) se presenta el problema del puesto vacante, ya que es el elemento humano, al que [la empresa](#) considera como un recurso, el que realiza todas las [funciones](#) y actividades de la [empresa](#), desde las labores de [producción](#) y [mantenimiento](#) hasta las funciones de [dirección](#) y [supervisión](#) de otros empleados. La **selección de personal nuevo** en empresas en proceso de [cambio](#) suele implicar también la **desvinculación de personal antiguo**. En estos casos el [empresario](#) deberá recibir asistencia sobre consideraciones económicas y estratégicas que permiten una mejor [evaluación](#) de la **decisión a tomar** y su correcta [instrumentación](#) legal.

En el momento en que existe una vacante en la empresa, implica un problema que debe tener pronta solución, ya que al no existir elementos humanos, la empresa se ve perjudicada en su [desarrollo](#). Asimismo se tratan también las limitaciones de ésta, tratando la [psicología](#) desde el punto de vista industrial. Se plantean [métodos](#) de obtención y [análisis](#) de [datos](#) entre los que cabría destacar el [método](#) inductivo – deductivo, experimental.

En las empresas grandes, el departamento de [reclutamiento](#) y [selección de personal](#) generalmente se considera como una **función staff**, ya que el manejo de la misma no depende de cierta área específica sino que generalmente depende sólo del [gerente](#) general, a pesar de que debe estar en constante [comunicación](#) con los demás departamentos con los cuales tiene comunicación cada vez que provee de personal, es por esto que la [función](#) de reclutar y seleccionar personal es una cuestión de primordial importancia.

La empresa utiliza los resultados a la hora de decidir cambios de puestos, asignación de [incentivos](#) económicos, necesidad de formación o [motivación](#) de

sus empleados. Los trabajadores también obtienen beneficios como conocer las expectativas que tienen de ellos sus jefes y ver canalizados sus [problemas](#). La Psicología Industrial y Organizacional ( I / O ), es una [disciplina](#) científica *social cuyo objeto de estudio, es el comportamiento humano en el ámbito de las [organizaciones](#) empresariales y sociales.* Zepeda (1999) define a la Psicología Organizacional, como la rama de la Psicología, que se dedica al estudio de los fenómenos Psicológicos individuales al interior de las organizaciones, y a través de las formas que los [procesos](#) organizacionales ejercen su impacto en las personas.

La Psicología ( I/O ), con sus métodos y [procedimientos](#) tiene la misma categoría que cualquier [ciencia](#), pues se conoce por sus métodos y no por su objeto.

## Contenido.

### Métodos De Reclutamiento Y Selección De Personal

El **reclutamiento** dentro de una empresa es el proceso de atraer personas con el fin de lograr que alguno de ellos se llegue a integrar a la empresa para cubrir los puestos vacantes.

La **selección de personal** se define como un [procedimiento](#) para encontrar a la

persona que cubra el puesto adecuado, a un [costo](#) también adecuado.

La **selección de personal** debe hacerse con el máximo [respeto](#) humano, la mayor Imparcialidad y buscando siempre el elemento humano que en su conjunto, además de coincidir con las necesidades del puesto a cubrir, posea la potencialidad para desarrollarse en la empresa como elemento positivo capaz de generar progreso y bienestar. Se ha asegurado que el desarrollo de las [pruebas](#) psicológicas y la consiguiente [investigación](#) cuantitativa de las relaciones entre las aptitudes humanas y las distintas "conductas - criterio",

representan el logro más importante, o al menos muy importante de las [ciencias sociales](#).

En líneas generales el problema de la selección puede expresarse como sigue: de un [grupo](#) de candidatos a un **trabajo (n)**, deseamos identificar un **subgrupo (n - 1)** que deberá componerse totalmente de individuos que puedan triunfar en una tarea específica. Supongamos que el **número "n"** es mayor que el **número "n - 1"**,

y que "n", de hecho, debe contener por lo menos "n - 1" personas que alcancen un nivel crítico de realizaciones al que denominamos [éxito](#). A menos que sea así, no puede tener lugar una **selección eficaz**. A menudo se toma como el problema de la selección, es la identificación de aquellos individuos a los que debe ofrecerse un [empleo](#) y la predicción de cómo se comportarán en él.

**"La mayor parte de las alteraciones humanas esconden algún tipo de exigencia" Albert Ellis.**

La psicología entendida como ciencia básica o experimental, enmarcada en el [paradigma](#) positivista, y que utiliza un [método científico](#) de tipo cuantitativo, a través de la contrastación de [hipótesis](#), con [variables](#) cuantificables en contextos experimentales, y apelando además a otras áreas de estudio científico para ejemplificar mejor sus conceptos. Los métodos empleados dentro de esta perspectiva son los siguientes: **Método Experimental** (investigación, [hipótesis](#), y variables independientes y dependientes); **Método Observacional** ([información](#) de la vista y [oído](#)); **Método de Cuestionarios** ([encuestas](#) y [test](#)); **Método Correlacional** (rendimiento, [personalidad](#)); **Método Clínico** (Piaget introdujo la [inteligencia](#), [aprendizaje](#)); **Método Inductivo** (particular a lo general) y **Deductivo** (general a lo particular).

**El proceso se inicia** cuando se presenta una vacante, cuya definición literal es:

Puesto que no tiene titular. Para efectos de este [texto](#), se entiende como tal la

Disponibilidad de una tarea a realizar o puesto a desempeñar, que puede ser de nueva creación debido a imposibilidad temporal o permanente de la [persona](#) que lo venía desempeñando.

El reemplazo y el puesto de nueva creación, se notifican a través de una **requisición** al Departamento de Selección de Personal o a la sección encargada de estas funciones, señalando los motivos que las están ocasionando, la fecha en que deberá estar cubierto el puesto, el [tiempo](#) por el cual se va a contratar; departamento, turno, horario y sueldo.

## Reclutamiento Y Selección Interna.

En la necesidad de cubrir una vacante es importante tratar de cubrirla con personal de la compañía, ya que con ello se verá un horizonte de mejora que será un aliciente en [el trabajo](#). Por lo tanto, la selección interna deberá tomarse como primera posibilidad sin olvidar los requisitos que pide el puesto de la persona. Si dentro de la compañía no existe el candidato se procederá a la selección externa. Si se emprende una [acción](#) de reclutamiento externo sin una [planeación](#) respecto a los deseos y necesidades del personal actual, [la moral](#) general puede decaer rápidamente. Para evitar que esto suceda y lograr un eficiente desarrollo del personal, es necesario implantar ascensos y transferencias, tomar en cuenta su antigüedad e [interés](#) por cierto [trabajo](#).

**Procedimiento:** Se revisarán los datos de las personas que reúnan los requisitos que pide el puesto y se seleccionará a la persona más apta. Se platicará con el jefe inmediato de la persona para que dé su consentimiento en el

cambio de puesto, teniendo en mente la necesidad de no mover a la persona mientras existan problemas en el puesto que actualmente ocupa. Si el jefe inmediato da su consentimiento, se entrevistará al candidato, explicándole el

nuevo puesto y las circunstancias que lo rodean. Si el candidato acepta, se procederá a realizar los trámites necesarios y buscar a la persona que ocupará el puesto que quedará vacante.

Los **principales factores** que pueden determinar si un empleado es candidato al puesto son: Los conocimientos de cada aspirante: se determina según el puesto a ocupar por medio de **exámenes teóricos prácticos**. Condiciones **físicas** requeridas para el puesto: son aquellas especificadas en el [análisis de puestos](#). Las condiciones físicas deben estimarse también cuando influyen mucho en el puesto a cubrir. La **iniciativa en el trabajo** y las condiciones de mando que presentan los aspirantes. **Conducta dentro de la empresa**: es el buen [comportamiento](#) que ha tenido el trabajador. **El interés y aprovechamiento** en cursos de formación. **Antigüedad en la empresa**: significa la experiencia que ha adquirido la persona durante todos los años de trabajo. Los directivos deben evitar que surjan fricciones entre los trabajadores rechazados, explicándoles que no fueron rechazados por incapaces, sino que el trabajador que obtuvo el puesto poseía la antigüedad o el mérito requerido.

### **Reclutamiento Y Selección Externa.**

Para hacer una buena **Selección** es determinante un excelente [sistema](#) de

**Reclutamiento** que en todo tiempo reciba solicitudes, las cuales deben ser archivadas por áreas de trabajo y ayuden a la hora de la selección. A este [archivo](#) de solicitudes se deberá recurrir en la necesidad de cubrir una vacante, más no necesariamente de ahí se sacará a la persona adecuada para ello.

El reclutamiento externo consiste en buscar energía humana extraña a la

**Organización**, y candidatos necesarios para ocupar un puesto en ella. Las separaciones crean vacantes que deben ser cubiertas, y los nuevos puestos tienen especificaciones que pueden no ser llamadas por el [inventario](#) de habilidades presentes.

**Procedimiento: Entrevista inicial.**- La realizará el jefe de personal o el encargado de selección de personal. En ella se deberá observar cuidadosamente la presentación del solicitante. su forma de expresarse, su personalidad, su [salud](#) y vigor aparente, etc. El **procedimiento científico** consta de un sistema selectivo cuya parte esencial es la aplicación de pruebas **psicométricas**, a través de las cuales se logra hacer una apreciación del

[individuo](#), en lo relativo a su personalidad, inteligencia, conocimientos y aptitudes. **Las pruebas psicológicas** son [medios](#) que permiten colocar a un individuo en situaciones estandarizadas en las que su [conducta](#) sirve como base segura para hacer inferencias sobre su personalidad. La **integración de los datos** obtenidos por medio de las pruebas proporcionan un cuadro de un individuo, con un modo característico de manejar sus afectos, sus capacidades y habilidades [intelectuales](#) así como sus problemas personales. Sólo en caso de que la entrevista inicial sea satisfactoria, se investigarán los datos dados por el solicitante. La **realización de las pruebas de trabajo** la hace habitualmente el futuro jefe inmediato, a fin de comprobar que el candidato tiene los conocimientos y experiencia [laboral](#) que el puesto exige. La realización del **examen médico** de admisión comprende el aspecto clínico (un interrogatorio y una exploración [física](#) cuidadosa) que deberá ir acompañado de varios estudios de [laboratorio](#) y de [rayos X](#) para confirmar [el estado](#) de salud o el supuesto padecimiento. El procedimiento científico

En caso de que los pasos anteriores sean positivos, se citará al solicitante a una segunda entrevista con el Jefe del Departamento solicitante, con el cual sostendrá una plática que servirá como base para que el Jefe del Departamento lo apruebe y pueda considerarse ya como candidato. El Jefe de Selección en conjunto con el Jefe del Departamento solicitante seleccionarán entre los candidatos a la persona más adecuada de acuerdo con los resultados de los pasos anteriores. Se citará a la persona escogida para tratar de llegar a un acuerdo, pasando posteriormente a su contratación e [inducción](#).

## Conclusión.

El reclutamiento y la selección es importante por las vacantes, en una empresa existen desde su formación y hasta que la empresa esté en funcionamiento; aunque no necesariamente sea una actividad que se realice todos los días, sin embargo es una función que se realiza durante toda la vida de la empresa en forma periódica. Es en base al reclutamiento que se atrae al elemento humano hacia la empresa con el fin de que se le **seleccione**. En el mundo actual existe una gran [competencia](#) entre las empresas por prevalecer y encabezar el

mercado, de la cual sólo se puede salir adelante si se cuenta con el mejor elemento humano para que esté en posibilidades de tomar las mejores decisiones y acciones en beneficio de la empresa. Al atraer e integrar a los mejores elementos se está en posibilidades de mejorar la calidad de toda la empresa. Si se llega a realizar en forma ineficiente, esta acción repercutirá, por ejemplo, en mayor rotación de personal, despido de personal ineficiente y aumento de trámites por terminación de contratos, entre otros aspectos.

#### PLAN DE EVALUACION DE LA MATERIA

Secciones de Trabajo	%	Instrumentos	PTOS (1-20)	Observaciones
I	10%	Actividad	2	Guía de trabajo
	15%	Prueba Escrita	3	Guía de trabajo
II	10%	Actividad	2	Guía de trabajo
	15%	Prueba Escrita	3	Guía de trabajo
III	10%	Actividad	2	Practica
	10%	Prueba Escrita	2	Practica
IV	15%	Prueba Escrita	3	Practica
V	15%	Actitudinal	3	Asistencia Responsabilidad Participación
<b>Total</b>	100%		20 Puntos	

**Dudas y preguntas:**  
(Horario de 8:00 am a 11:00 am) de lunes a Jueves.

- E-Mail: [linorasmir@hotmail.com](mailto:linorasmir@hotmail.com)
- Facebook: *LinoRasmir*
- Twitter: *@TachiraYa*
- Skype: *LinoRasmir*