



Colegio Miguel de Cervantes
Vicuña Mackenna 888 – RBD: 9829-9
Fono: 255 90050 - La Cisterna
www.colegiomdecervantes.cl
"Un colegio para alcanzar tus sueños"

GUIA DE ESTUDIO 01 DE 4 ADMINISTRACION

Módulo,	DOTACION DE PERSONAL
Objetivo:	Reconocer la importancia de un reclutamiento efectivo
Actividad	Lee atentamente el siguiente texto y confecciona un mapa conceptual del texto en tu cuaderno.

Reclutamiento y Selección de Personal



El reclutamiento y selección de personal es un proceso en el cual, las empresas contratan al personal adecuado para ocupar un puesto, el programa de reclutamiento y selección de personal debe estar dentro de la planeación estratégica de las empresas para que así se encaminen a cumplir los objetivos de estas.

Tener un personal apto para nuestra operación es el punto clave, ya que actualmente es necesario tener un capital humano fuerte para poder así ser competitivos en un mercado que cada día se vuelve más exigente.

El proceso de selección de personal consta de 4 etapas:

- 1- Análisis de necesidades de empleo (análisis y valoración de puestos);
- 2- Reclutamiento (interno y externo);
- 3- Selección
- 4- Incorporación a la organización.

En el primer paso, se inicia con analizar el puesto el cual requiere el personal, ya sea de una nueva creación o para mantenerlo en funcionamiento, después se realizar el reclutamiento, es decir, la búsqueda de los candidatos ya sea dentro o fuera de la



Colegio Miguel de Cervantes
Vicuña Mackenna 888 – RBD: 9829-9
Fono: 255 90050 - La Cisterna
www.colegiomdecervantes.cl
"Un colegio para alcanzar tus sueños"

compañía, se selecciona al candidato que cumpla con las características que el puesto requiere y por último se le da una inducción al puesto y a la empresa.

Por lo tanto, para poder realizar este proceso debemos hacer una planeación, determinando el análisis y valoración de puesto, ya que no podemos realizar una correcta selección de personal si no sabemos hacia dónde vamos dirigidos, es decir, que características son las que requiere el puesto. Este análisis de puestos intenta determinar: qué tareas ejecutar, cuándo se van a realizar las tareas, dónde se van a realizar, cómo se va a realizar y por quién serán realizadas y una vez que se haya realizado el análisis de puesto ya es posible empezar el reclutamiento de personal.

Para que este proceso tenga mayor efectividad, las empresas realizan una serie de pruebas, valoraciones y entrevistas, las cuales podrán permitir la reducción de candidatos para elegir al más idóneo para el puesto, sin embargo, no el que tenga las calificaciones más altas es el indicado, se debe tener en cuenta varios aspectos, como por ejemplo, la posible integración en un concreto ambiente laboral, que englobe en su entorno los aspectos físicos y sociales.

Los tipos de pruebas objetivas más usuales son: pruebas técnicas, que son las pruebas profesionales, específicas del puesto de trabajo a ocupar; pruebas psicotécnicas, tratan de mostrar la carencia o posesión de determinadas aptitudes y habilidades básicas y genéricas para el puesto de trabajo; pruebas psicológicas, utilizadas para conocer la personalidad del candidato y finalmente la entrevista personal.

Debemos tener presente que el fin de la selección es encontrar personas adecuadas para el puesto y que estas sean eficientes.

Otro punto a considerar y es que debido a los cambios tan drásticos que están ocurriendo en la sociedad actualmente las empresas deben estar atentas a cumplir con las necesidades del consumidor y de la misma empresa, es por eso que el proceso de reclutamiento y selección no se debe tomarse a la ligera.

Sin embargo, si no se hace correctamente el proceso de selección de personal y se contrata a un trabajador que no es apto para el puesto le puede causar a la empresa una baja productividad ya que de nada sirve desarrollar una filosofía de empresa si no tiene la estructura administrativa que la soporte.