

Nombre de alumno: Figueroa García Francisco.

Nombre del profesor: Pérez Guillén Karina Maricruz.

Nombre del trabajo: Reclutamiento de recursos humanos (ensayo).

Materia: Organización de recursos humanos.

Grado: 3er cuatrimestre.

Grupo: A

Por generaciones en el ámbito empresarial se han desarrollado diversas actividades que promueven la libre participación de cada miembro que conforma la asociación, todo con el fin de realizar actividades que involucren el buen juicio de cada uno de sus miembros; una de las variantes que cada empresa reconoce es la capacidad de cada trabajador para llevar a cabo actividades que den un mejor resultado al modelo propuesto de su organización.

Existe un punto específico en el que cada jefe empresarial reconoce la necesidad de hacer crecer a su institución sea del giro que sea, desde uno educacional, de comercio, político, cultural, religioso, y es la necesidad de contratación de personal. Todo empresario que comienza a visionar el futuro de su corporación sabe reconocer la importancia que trae el conseguir a nuevos modelos de trabajo. La simple idea de explorar el potencial individual de cada prospecto lleva consigo un plan de un crecimiento sumamente importante para el beneficio singular como plural.

Es importante recalcar que el trabajo en equipo está muy por encima del individual, cada organización reconoce la idea de llevar a cabo una mejor labor siempre y cuando exista un ambiente armonioso entre los miembros que conforman a la misma, es notorio que un líder encuentre satisfactorio el hacer crecer a su empresa a base de modelos frescos de crecimiento que conllevan al éxito. Por ello y a base del conocimiento adquirido por décadas es fundamental reconocer la importancia que cada miembro contratado o por contratar tenga la libertad de participar con creces en su lugar de trabajo, esto trae consigo buenos resultados ya que al existir ciertos motivantes se contribuye a explotar el gran potencial que todo sujeto planea expresar.

Ahora bien, ¿Cómo lograr el éxito de una empresa a base de solo contratar personal? Es sencillo, se rigen normas y reglas que ayudan a orientar a los miembros jerárquicamente superiores dentro de la asociación, estas traen una serie de pasos a seguir para lograr el buen funcionamiento de la misma. No necesariamente tienen que ser regidas al pie de la letra si no que deben dar la libertad de creatividad para que se logre el cometido y donde el empleado no sienta la obligación de cumplir algo que no desea realizar. Por ello la vocación, un sujeto "X" se prepara el resto de su vida para lograr que sus sueños y metas se vean cumplidos a base del apoyo grupal, todo con la visionaria forma de ver el éxito como una meta por alcanzar y no como obligación; caer en eso solo trae consigo el fracaso, y eso es algo que seguramente nadie desea en la vida, desde ningún aspecto.

Reclutamiento de recursos humanos.

Cada sociedad tiene en cierto modo una manera de mostrarse al mundo en aspectos laborales, se busca la perfección la cual logre cumplir las expectativas de imagen al mundo, todo se desarrolla a través de procesos internos o externos que ayudan a una empresa el logro de sus necesidades básicas. Hay que poner en cuenta dos puntos esenciales como lo son reclutamiento externo e interno ya que existen ciertas diferencias entre cada uno; si hablamos del interno daríamos a entender el proceso de selección que toda empresa tiene con ciertos miembros, con la única diferencia de que estos ya han desarrollado cierta experiencia dentro de la organización; han fungido en operaciones que lograron desarrollar de manera exitosa y por ello la situación los ha llevado a ser reelegidos con el único fin o propósito de retroalimentar el éxito que se tiene dentro de la sociedad empresarial, obviamente no existiendo una capacitación previa ya que el saber desarrollado a lo largo de su anterior estancia hacen más fácil el adaptarse al nuevo modelo de trabajo adquirido por la empresa.

Existe también el reclutamiento externo, este es un poco más laborioso ya que requiere de ciertos métodos que ayuden a al cumplimiento del mismo; uno de ellos es buscar de fuera de la empresa a miembros sin experiencia dentro de la misma pero con el detalle de haber adquirido un perfil profesional que cumpla los requisitos mínimos para su contratación. Se llevan a cabo muchas cuestiones que logran el cumplimiento de las reglas de contratación y una de ellas es buscar el perfil idóneo para que los miembros puedan cumplir las funciones indicadas sin problema alguno.

Hay diversos y variados métodos que ayudan a la organización a cumplir la meta de contratación de nuevo personal, desde repartición de volantes, publicidad en espectaculares, redes sociales, periódicos, televisión, radio, etc. Esto ayuda de gran manera y evita un sinnúmero de trabajo laborioso que pueda dificultar el logro de las metas de compromiso con la compañía. Es fácil cuando se tiene la disposición de cada miembro al que se la ha dado la responsabilidad de buscar nuevos talentos el cumplir con lo acordado, pero es importante recalcar la importancia del trabajo que los mismos realizan pues son deberes y compromisos que han prometido consumir con su equipo de labores.

En un campo laboral hay metas y objetivos a cumplir, toda empresa dispone de medios suficientes para realizar con creces cada labor que se propone no necesariamente quiere decir que la empresa haga todo el trabajo por sí sola, es por ello que se buscan caminos distintos para lograr todo punto sin dejar de lado nada y en donde todo objetivo sea cumplido en un porcentaje de calidad que describa el funcionamiento de la misma como algo bueno y visionario.

Una empresa tiene muchas veces la obligación de lograr la satisfacción en cada miembro que la conforma, esto con el fin de promover una imagen de crecimiento moral que auspicie buenos resultados a diestra y siniestra, por ello muchas asociaciones unen esfuerzos con las compañías con lo cual logran aumentar el aspecto de campo laboral dentro de una sociedad, a su vez esto trae buenos resultados de crecimiento entre naciones ya que por ende se obtiene el favor de propiciar empleo a jóvenes que buscan en el mundo la oportunidad de mostrarse de manera profesional ante todos los aspectos de la vida diaria.

Directa o indirectamente las empresas pueden lograr sus metas a base del esfuerzo conjunto entre instituciones, ya sea buscando intermediarios que ayuden a una mejor búsqueda y contratación o bien realizando ellos mismos las convocatorias que por sí solas cubren las necesidades y evitan gastos innecesarios a futuro.

Un análisis profundo nos puede dar como resultado la perfecta elección del personal que se desea forme parte de la organización, los resultados que se buscan procuran ser siempre favorables aunque no todo el tiempo ya que se propician formas de fracasar en lo que se conoce como reclutamiento de personal, el profesionalismo con el que se desarrollan las funciones debe ser vital si se busca la mejora diaria en cuanto a las actividades de un proyecto. Existen muchos métodos tradicionales que igual ayudan a mejorar el proceso de reclutamiento desde currículos, solicitudes de empleo, perfiles laborales y profesionales, cartas de recomendación, estas últimas facilitan en gran medida la recolección de datos ya que funcionan como intermediarios donde se obtiene una opinión aparte de la que ya se tiene sobre el prospecto a contratar; a su vez se trata de manera directa con jefes anteriores cuya responsabilidad recae si contratar a un empleado es bueno o malo.

Las habilidades de cada miembro base de una organización logran en gran medida que el proceso de contratación sea menos trabajoso, y existe la confiabilidad de por parte de la organización de encomendar a sus empleados la importante y valiosa misión de encontrar a aquellos que se buscan sean parte de tan importante ocupación; en este punto los valores

morales juegan vital participación ya que el compromiso que se adquiere dentro de la corporación ayudan al crecimiento exitoso individual y retroalimentado de los miembros con mayor experiencia.

El objetivo principal del reclutamiento y selección es garantizar un proceso de contratación organizado, transparente y justo que pueda ayudar al personal de recursos humanos a poner a las personas indicadas en las oficinas de la empresa. (<https://blog.peoplenext.com.mx>, Pérez Óscar; 2019).

Garantizar el buen funcionamiento dentro y fuera de la compañía es vital cuando lo que se busca es el beneficio grupal, se obtiene como resultado la influencia de una buena vibra en aspectos laborales y campos de trabajo. La empresa por su parte adquiere buenas críticas al promover la libertad en cada elemento que la conforma, no es para menos ya que siempre habrán buenos resultados cuando lo que se pretende dar a conocer es un libre albedrío de crecimiento, jamás debe ocultarse la necesidad de crecimiento profesional en cada empleado ya que eso trae como resultado caer en vagas ideas que lo único que promueven es fracaso y confusión y por ende la quiebra absoluta y total de toda organización. Puede haber un modelo de recuperación ya que ninguna compañía comienza de cero, siempre hay una estructura ya formalizada que ayuda a la misma a ser parte de una sociedad creciente cuyo fin es el bienestar de todos sus miembros.

Siempre hay que considerar necesidades en cada individuo ya que no puede obligarse al mismo a cumplir algo con lo que se sabe no existe conformidad, es como obligar a un maestro a enseñar sin recursos, existirá la disposición pero si el apoyo es nulo el resultado será carente de iniciativa y nada eficaz. Toda empresa debe tener en cuenta que la razón primordial de su crecimiento es la satisfacción entera de los miembros que la conforman, su imagen depende de ello, nadie quiere ser objeto de una mentira, mucho menos en el campo laboral.

Bibliografía.

(<https://blog.peoplenext.com.mx>, Pérez Óscar; 2019).

(Gran diccionario enciclopédico del Reader's Digest, tomo 10; 1979).

(<https://www.Google.com.mx>; 2019).