



Nombre de alumnos: María Fernanda de león castellanos

Nombre del profesor: Karina Maricruz Perez

Nombre del trabajo: ensayo

Materia: recursos humanos

Grado: 3er cuatrimestre

Grupo: 7a

RECLUTAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS

En esta ocasión hablaremos de un tema muy extenso en sus variantes en cuanto a dirección ,posición , selección y de mas, tomando en cuenta los factores interiores y exteriores que predominan en general, la eficacia a considerar con la que se maneja la originacion e información de la misma así como también los fines e importancia que se e adquiere a los predominantes del tema cuando se relacionan en un círculo laboral conforme a sus normas y estrategias de decisión.

Para aclarar la situación dentro de los instrumentos específicos ,tomaríamos de base a las cuestiones de considerar selección en cuanto a esquemas considerados en la administración tanto como publicación de interacción.

RECLUTAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS

Es la etapa en la que el departamento busca mejores candidatos para el crecimiento de cierto puesto y que influye dentro de la empresa para desarrollo del mismo, así bien también considerando los perfiles exactos dentro de su mecanismo de selección.

Los recursos humanos proporcionan la chispa creativa y productiva...” “...los recursos humanos no son unidades económicas intercambiables que puedan insertarse en un puesto de trabajo definido de manera estrecha, no obstante, resultan esenciales para el éxito de toda organización. (Milkovich, G. y Boudreau, J. 1994 p. 2).

Consustanciados con el planteamiento anterior, Gómez – Mejía, L. y Otros (1998) al hablar del desarrollo de los recursos humanos refieren que éste es un medio de satisfacer necesidades de la organización como de los empleados y destacan que para ello “... se puede crear un programa satisfactorio en la carrera profesional que vincule las necesidades de la empresa y las necesidades profesionales – individuales”. (P. 287).

Como bien nos mencionan los autores anteriores ,debemos de plantear bien los objetivos dentro de lo administrativo, pero a su vez tomando en cuenta la productividad que nos puede generar el individuo al ser contratado ya que si nos basamos un poco en las habilidades que proporcionan podemos dirigir a el departamento al éxito dentro del grupo

de trabajo que se tiene y con el que se puede laborar y mejorar los diseños de los formatos especificados.

RECLUTAMIENTO INTERNO FRENTE A RECLUTAMIENTO EXTERNO

El reclutamiento no es una actividad pasiva de quedarse esperando los candidatos en la empresa, sino una actividad muy activa de atraer y despertar el interés de posibles candidatos a nuestras vagas. Sólo podemos realizar una buena selección, caso tengamos buenos candidatos. El éxito de la selección es traducido por el éxito del reclutamiento. Lodi (1987. p. 97).

Como bien observamos en el ejemplo que nos narra el autor nos demuestra que es responsabilidad reclutar candidatos de selección de cantidad y sobre todo de calidad pues, el sistema actualizado funcionara mejor que el anterior y de esta manera se tendrá cargos calificados dentro de la selección, y también contarán con la elevación de moral interna ,la diferencia entre estas dos es el lineamiento que las rige, debe de existir cierta relación entre ambos candidatos para que exista una interconexión de saberes.

RECLUTAMIENTO DIRECTO FRENTE A RECLUTAMIENTO INDIRECTO

En el proceso de selección de personal existe una tendencia a valorar principalmente los conocimientos específicos del área expuesta en el currículum que los candidatos hacen llegar a las organizaciones. Así, igualmente de importante será valorar en cada postulante; mediante pruebas psicotécnicas, médicas, físicas, información contenida en su currículum vitae o durante una entrevista personal; los siguientes aspectos, los cuales serán de mayor o menor importancia en la selección, dependiendo del puesto a ocupar, comenta Lillo (2005).

Que nos da entender el autor , bueno, tomando en cuenta las diferencias que existe entre estos dos grandes términos , principalmente la selección en estrategias y observación, que si bien sabemos, la directa se refiere a las técnicas de control para identificar y diseñar una mejor guía de procedimiento ,mientras que el indirecto se presenta cuando la organización contacta y evalúa las estrategias con las que se ha venido trabajando con anterioridad.

EFICACIA DE METODOS DE RECLUTAMIENTO

Según afirma la experta Díaz-Llairó (2011) “acercas a tu candidato a la empresa pero luego lo llevas a la entrevista y otras pruebas. La primera toma de contacto es la que favorecen las redes sociales.”

Que comprendemos con este pequeño párrafo: que debemos analizar la forma de colaborar en recaudar integrantes para la misma institución, creando un vínculo profesional para tener mayor productividad en el mismo ejercicio, dado por entendido que la falta de tiempo en veces afecta la eficacia, mas sin embargo, no debe ser un obstáculo para mejora de datos en la plataforma para determinar ventajas al proceso, siendo las herramientas una parte fundamental del trabajo.

De esta manera los candidatos al puesto se sentirán atraídos por el orden establecido y las estrategias mostradas harán que motive a la responsabilidad de forma significativa y que derive adecuadamente el perfil de los requisitos.

FINES E IMPORTANCIA DE LA SELECCIÓN

A partir del análisis de practica dentro de los recurso humanos podríamos decir y contribuir que tiene un alto rango de importancia dentro del manejo en empresas o departamentos en general, puesto que es esta la herramienta indispensable para verificar consta mente el equilibrio que se le da al manejo de empleo con la equidad del individuo conforme a las capacidades analizadas ,ya que sin su desarrollo ,habilidad ,competencia ,experiencia y destreza no levantaríamos a un puesto caído ,específicamente nos referiríamos, a un lugar que en cierto tiempo no ha tenido el mejor desarrollo y que necesita ser implementado para fluir dentro de la empresa o negocio y que en forma directa fluya los beneficios dentro de la mima para que no haya una completa eliminación del lugar.

SELECCIÓN COMO DECISION

En esta parte del formato podemos constituir que la selección debe fomentar la parte principal de todo, el punto de partida hacia el crecimiento global agrupado o en definitiva el rechazo de los componentes del mismo, pues es aquí, donde se demuestra esa facilidad para identificar los medios por los cuales podemos contribuir a la zona de trabajo y cómo reaccionar a un mínimo de toma de decisiones.

[Dolan \(1999\)](#) “la ausencia de cambio significa una reducción de los volúmenes y márgenes de utilidad si una compañía permanece estática, los clientes la abandonarán o los competidores la desplazarán” (p.258).

Sobre este aspecto, [Dolan \(1999\)](#), alude que, es el hombre quien hace lo competitivo y no lo competitivo al hombre, por eso, la gestión del talento humano debe realizarse bajo fundamentos de humanidad, el cual, de conformidad a la derivación obtenida, es evidente que existe dentro de la prenombrada organización.

Es por ello que se debe de elegir y definir a cada individuo al puesto indicado y seleccionado ,sin perder de vista las prioridades del departamento.

INSTRUMENTOS DE SELECCION

Para este tipo de indicaciones debemos de tomar en cuenta diversas estrategias en las cuales pueden resaltar las habilidades, como podría ser la escritura, la manera en la expresión ,forma verbal, entrevistas ,test, test de interés de forma personal, situacionales, un sinnúmero de instrumentos, la manera que se debe de agilizar es en cómo se va a trabajar con cada individuo, dependemos de esas mismas organizaciones para diferenciar a los candidatos, todos los procesos suelen ser de una influencia considerable, ya que a través de eso nosotros podemos conocer un poco más a la persona y la manera en que trabaja.

“Los test no son exámenes para aprobar sino herramientas que los expertos en selección utilizan para **medir nuestra idoneidad en relación a un determinado puesto de trabajo.** Luz Mery Acevedo(2002).

Es aquí donde se pone en práctica todo el contenido expuesto, desde lo más simple hasta lo más complejo, el hablar de este tipo de conceptos nos llevaría a diferentes senderos de

experiencias y cognitivas donde expandiríamos el conocimiento adquirido con anterioridad, mas no sabríamos por donde realizar la primera toma de decisiones si no fuera por el régimen establecido en el mismo, es decir, los lineamientos que deben seguir todos los departamentos para tener éxito en la selección.

Debemos de empezar por el principio, invitar a los individuos a que hagan pruebas para selección de candidatos, a continuación, llevar a cabo el procedimiento aglomerado, donde se aplica la observación, estrategia ,habilidad, destreza etc., y que se remarque la parte donde el personal se sienta integro con lo que hace, dar la libertad de desarrollo .

Como se ha comentado con anterioridad las metodologías se expanden en grandes rasgos pero depende de los integrantes conformar aún mejor estos métodos, debe influir el interés de las dos partes, del candidato en cuanto al puesto, que exista esa relación de conformidad donde sepa que puede integrarse y crecer ,y parte de los empresarios, satisfacción al momento de tener la certeza que eligió bien a su personal sin tener que suplantar o despedir, pues antes tuvo que haber una previa y exhaustiva prueba para llegar a la conclusión de oficialización.

Es donde damos por concluido que la herramienta ha existido siempre y siempre seguirá estando ,solamente es seguir los apartados indicados conforme a cada necesidad de estilo en aprendizaje.

BIBLIOGRAFIAS:

Aquino.gomez(1992).recursos humanos.

Recrusosbiblio.url.edu.gt.

Repositorio.ute.edu.ec.pdf

Cucjonline.com.pdf eprints.uanl.mxpdf

