



Nombre de alumnos: briyit Ortiz Domínguez

Nombre del profesor: Yanet santizo espinosa

Nombre del trabajo: ensayo, unidad #2 reclutamiento del personal

Materia: reclutamiento y selección del personal

Grado: 9ª cuatrimestre

Grupo: "A"

Frontera Comalapa Chiapas. A jueves 28 de mayo de 2020

Ensayo

Como bien se sabe en la actualidad en las empresas se ha tenido un problema considerable sobre el reclutamiento de personal y sobre todo, en la selección adecuada de lo que en realidad una empresa busca o necesita. Es por ello que en gran parte las empresas llegan a tener a una persona encargada de contratar al personal, pero, ¿en realidad esa persona que busca y contrata al personal, esta capacitada para ocupar dicho puesto?

En el proceso de reclutamiento y selección, es necesario saber ciertos términos, ejemplo: que es reclutamiento, selección e inducción. debido a que esto nos hará obrar de manera adecuada, si tenemos en claro que buscamos y para que puesto lo buscamos, encontraremos al mejor candidato que destaque de entre todos, para ello debemos “analizar el puesto de trabajo, que este es un proceso sistemático para determinar habilidades, deberes, y conocimientos necesarios para desempeñar”, el análisis del trabajo es una de las funciones más importantes de la administración de RRHH, porque en este es en donde se reúne, analiza y registran los datos del puesto.

¿Cómo podemos saber si necesitamos o requerimos de personal? En muchas ocasiones el requerimiento de personal puede llegar a ser por varios factores, por ejemplo, los vacantes regulares que acá caben quienes han renunciado, se han jubilado, tiene una cesantía o bien han llegado a fallecer. Por otro lado, están los vacantes especiales, en este aspecto se habla de licenciados, traslados o destacados. Cuando nuestra empresa sufre alguna baja de empleados es cuando se es necesario saber qué tipo de vacante tenemos y que tipo de persona necesitamos emplear.

para ello el proceso de selección se ejecuta mediante varios pasos: en primer lugar, la recepción de solicitudes; lo segundo, serían las pruebas idóneas; en tercer lugar, la entrevista de selección; por consiguiente, verificación de datos y referencias; seguido de, exámenes médicos; para llegar a, la entrevista con el comité de selección y así poder tomar la decisión de contratar al candidato apto.

Si bien, se sabe todas las empresas que cuentan con un RRHH, tiene que pasar por todo el proceso de selección y de este modo registrar datos de los candidatos, no sin antes destacar a quien sobre salga en conocimiento, habilidades, destrezas, entre otras cualidades. Cuando queremos que la empresa sobre salga y sea competitiva en el ámbito laboral nos enfocamos a

contratar a candidatos adecuados y aptos, para ello es necesario la utilización de ciertas “pruebas o test, ya sean de conocimiento, de desempeño en el puesto laboral, psicométricos y algunas técnicas de simulación”

En el proceso de reclutamiento cabe mencionar que este debe ser dinámico, con planes lisos para ser usados, ya que este permite actuar de forma práctica al poseer información anticipada. Se debe tener en claro que existen fuentes tanto como internas y externas, las internas permite que los empleados decidan cambiar de objetivos, en este podrían entrar quienes habían trabajado con anterioridad y después de un determinado tiempo decidan reincorporarse. Otro recurso interno sería las recomendaciones y referencias entre empleados, que en muchas ocasiones son los compañeros de trabajo quienes nos ayudan a ser empleados por algún comentario positivo que. por ultimo serían los ascensos que estos creo suponer que está más que claro, porque debido al trabajo y esmero que tengas en la empresa serás recompensado por un puesto vacante más alto que el que se tiene.

hay un dicho que dice, al que madruga dios lo ayuda, pero esto hace referencia del esfuerzo y esmero que pongas en tu trabajo, porque el día de mañana llegara a ser recompensado.

Por otro lado, y no menos importante serian las fuentes de reclutamiento externas, que bien su nombre lo dice son fuera de la empresa, para ello tenemos el ejemplo de las redes sociales que llegan a ser de mucha ayuda porque se logra tener un acceso rápido a una amplia serie de datos e información que nos permite conocer a cada candidato antes de tener contacto con él.

Como bien saben para el reclutamiento del personal se es necesario que los candidatos sepan de la búsqueda que la empresa hace, y así ellos poder participar, para esto existen medios de reclutamiento, estos medios llegar a ser de gran ayuda ya que nos ahorran tiempo y sobre todo dinero, en cada empresa tiene una manera sutil de contratar personal y cada una de ellas es única. En nuestros tiempos las más utilizadas son redes sociales, televisión, radio, internet, notas en periódicos, ya que esto hace más rápida la busque y hace que mayor sea la cantidad de candidatos que logren meter solicitud y así la empresa puede llegar a tener una amplia gama de candidatos para poder elegir al que mayor le convenga.

En fin, cuando se es necesario el reclutamiento y selección del personal, se es necesario también poder tener la persona indicada para que sea quien se encargue de reclutar a las demás, debe ser alguien que tenga la capacidad y conocimientos necesarios de todos los temas adecuados, porque

desde allí es donde empieza el buen reclutamiento del personal. Y si esto no se llega a cumplir la empresa no podrá ser prospera, productiva, ni competitiva.

Referencias

Antología, reclutamiento y selección del personal, mayo 2019