

Nombre del alumno: Esthela Nahomy Álvarez Cruz

Nombre del profesor: Mireya del Carmen García

Nombre del trabajo: mapa conceptual

Materia: Técnico en administración en recursos Humanos

Grado: 2

Fecha: 08/01/2020



Proceso de admisión de empleo

A continuación

Organizar la cartera de candidatos, mediante sistemas de archivo.

Luego

El reclutamiento es un factor muy importante para el desarrollo de cualquier empresa. Se trata de un proceso en el que se identifica y se selecciona a un candidato en específico entre las personas más capacitadas para cualquier vacante disponible en la empresa. Tener una cartera de candidatos, puede hacer que el proceso de selección se convierta en un asunto mucho más sencillo. En ese sentido, muchas veces ocurre que para una determinada vacante recibimos currículos de personas que poseen excelente nivel académico pero su perfil no corresponde con lo que se estaba buscando en el momento, pero eso no quiere decir que la persona no posea las cualidades que lo convierten en el candidato ideal para ocupar otra vacante.

Identificar las fuentes de reclutamiento y sus características.

También

1. Anuncios: Es el método clásico, pero no por ello obsoleto, todo depende del medio en que se publique la vacante. La mayoría de las empresas utiliza la prensa para comunicar sus anuncios, pero también se puede acudir a la radio, revistas especializadas y, por supuesto, Internet.
2. Recomendaciones: Las recomendaciones son otro método tradicional que consiste en preguntar a los propios trabajadores y en los círculos profesionales o sociales si conocen a personas con el perfil que estamos buscando.
3. Base de datos: El personal de Recursos Humanos de la empresa debe mantenerse siempre atento a las solicitudes espontáneas que recibe la empresa. Una documentación bien organizada puede convertirse en una base de datos importante, que ayude a cubrir futuras vacantes.
4. Universidades: Existen empresas que constantemente reclutan practicantes. En estos casos es conveniente acercarse a universidades, con la finalidad de crear convenios que le permitan recibir alumnos para realizar sus prácticas profesionales o incluso recién egresados.
5. Agencias de reclutamiento de personal: En este punto entra IPS. Las agencias de reclutamiento de personal son una fuente ideal para empresas que buscan un amplio número de candidatos, pero también para aquellas que requieren personal altamente capacitado puede ser vista como desleal, pero no por ello es menos efectiva. Por un lado, es posible.

Revisar la información contenida en las solicitudes de empleo.

Seguidamente

La recepción de la documentación de la solicitud: Como es lógico, el prerrequisito más importante para participar en un proceso de candidatura es que el responsable de personal reciba la documentación de la misma. Las solicitudes por email no tienen que ser demasiado extensas o pesadas y los documentos no hay que enviarlos de uno en uno o mezclados.

La preselección: La preselección está pensada para hacer una criba que elimine a los candidatos que no reúnan los requisitos básicos. Entre los posibles requisitos encontramos que la solicitud esté completa, una formación académica finalizada, palabras clave en la carta de presentación y en el currículum o determinados conocimientos de idiomas.

Evaluación de tus documentos: Tu currículum y carta de presentación se van a analizar antes y después de una entrevista de trabajo y deben complementarse entre sí. El currículum debe tener una estructura clara, no ser demasiado extenso y contener todos los datos de referencia importantes.

El segundo filtro: En grandes empresas y entidades, que suelen encargar la selección de personal a consultoras externas, lo más seguro es que las personas que tomen la decisión final sobre tu contratación sólo leerán tus documentos si logras pasar el segundo filtro

Evaluación, entrevista de trabajo o entrevista telefónica: El siguiente paso consiste en pasar test de personalidad, entrevistas telefónicas, evaluación online o entrevistas de trabajo individuales.

Después de la entrevista de trabajo: Después de la entrevista de trabajo, tan sólo hay que apuntarse lo más importante y relajarse. Normalmente, en la entrevista suelen decir cuándo recibirás una contestación. En caso de que se olvidase este punto, puedes recordar amablemente que se comente.

Evaluar el proceso de reclutamiento de acuerdo con las características del mercado de trabajo

Finalmente

Todas las organizaciones, ya sean grandes o pequeñas, gastan tiempo y recursos en el proceso de reclutamiento de empleados, sin embargo, no consideran los mismos criterios. Hay factores que a menudo no son considerados por las organizaciones, pero que influyen directamente en el proceso. Los factores de reclutamiento administrativos, pueden dividirse ampliamente en factores internos y externos.

Factores externos:

Oferta y demanda

Tasa de desempleo

Mercado interno

Lugar de residencia del candidato

Imagen de la empresa

Factores internos:

Política de reclutamiento

Tamaño de empresa

Crecimiento de costo y expansión

La mayoría de las empresas adoptan una política de reclutamiento de empleados internos o externos. El reclutamiento por indicación es uno de los más utilizados por las organizaciones teniendo en cuenta que los propios empleados conocen mejor la empresa y su funcionamiento, facilitando la recomendación de candidatos que puedan adaptarse fácilmente a la cultura de la organización.