

**JULIO CESAR MEDINA**  
**C. SINÓPTICO Y ENSAYO**

SUBMÓDULO I



**PRESENTA EL ALUMNO:**

**SHIRLE KARINA PÉREZ VELÁZQUEZ**

**CUATRIMESTRE, MODALIDAD Y GRUPO: 3ER  
CUATRIMESTRE DE TÉCNICO EN  
ADMINISTRACIÓN**

**GRUPO "A"**

**PICHUCALCO, CHIAPAS**

**23 DE MAYO DEL AÑO 2021**

## ENSAYO

### INTRODUCCIÓN

En este ensayo, trabajo o pequeña actividad veremos acerca de la selección personal durante el reclutamiento de personal nuevo en las empresas compañías, entidad reubica u organizaciones que están en busca de nuevo personal de acuerdo a sus competencias, ya sea para un ascenso o transferencias, o simplemente un nuevo empleado que tiene que empezar desde cero , para ellos hay distintos tipos de procesos y son varios los procesos para poder llevar a cabo el reclutamiento de personal ya sea interno o externo, también hablaremos acerca de la diferencia de lo que es un “reclutamiento” y “selección de personal” , es por ello que Los Recursos Humanos son de mucha importancia para el logro de metas de varias y objetivos de una organización o empresa y para poder lograr ser una organización productiva y sobre todo competitiva y que sobresalga entre varias empresas es importante desarrollar una gestión por así decirlo de recursos humanos que pueda garantizar la disponibilidad de un personal capacitado, competente, actualizado y motivado hacia el trabajo productivo y, comprometido con el futuro de la organización o empresa.

---

### ¿QUÉ ES EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL?

---

El reclutamiento y selección de personal es aquel proceso en el cual las empresas se encargan de contratar al elemento o talento humano adecuado para poder ocupar un puesto, ya sea ascenso o que haya o este vacante un puesto, por ello es de vital importancia tener una estrategia y planeación de reclutamiento, ya que sin el capital humano necesario ninguna compañía, empresa u organización podrá ser competitiva.

- ❖ **Reclutamiento:** Este proceso consiste en un conjunto de técnicas y procedimientos que buscan atraer candidatos calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la empresa, compañía u organización. Este proceso comienza

después de haber las necesidades del personal de la organización a través de una planeación de personal Se podría decir que el reclutamiento es el proceso o etapa la cual realiza actividades que puedan influir en algunos puntos importantes para una empresa los cuales son:

- ✚ Aumentar el número de personas que aplican a puestos vacantes dentro de las organizaciones o empresas.
- ✚ El tipo de personas que aplica a las vacantes
- ✚ La probabilidad de que los candidatos acepten la posición que se les ofrece

En general, todas las empresas, organizaciones y compañías deben de tomar decisiones muy fuertes e importantes en cuanto a tres áreas relacionadas con el reclutamiento y son las siguientes:

- Política de Personal, afectan el tipo de vacantes que la empresa ofrece
- Fuentes de reclutamiento utilizados para solicitar aplicantes, afectan el tipo de persona que aplica a las vacantes
- Las características y comportamiento del reclutador, afectan la idoneidad percibida entre el candidato y la vacante ofrecida

## TIPOS DE RECLUTAMIENTO

- ❖ **INTERNO:** El reclutamiento laboral interno es aquel que sucede cuando la empresa, compañía, u organización, etc., reubica a sus empleados de acuerdo a sus competencias, por ejemplo: ascensos o transferencias, estos cambios suelen darse a partir de logros profesionales del empleado. Es un proceso de reclutamiento en el cual lo que se busca es ahorrar tiempo y dinero, además ayuda a mejorar el buen clima laboral, ya que reconoce el trabajo y esfuerzo de sus empleados, es por eso que el trabajador ya cuenta con los conocimientos del lugar de trabajo, por lo que la adaptación requerirá mucho menos tiempo.
- ❖ **Externo:** El reclutamiento laboral externo es aquel que a través del cual se busca atraer a personas fuera de la empresa con ciertas características y competencias necesarias para cubrir el puesto y también, pueden ser personas las cuales tienen menos experiencias dentro de la empresa, compañía u organización, etc., y así poder permitir dar un nuevo aire a la compañía. Esto puede traer sus desventajas como el tiempo que se tiene que requerir en el reclutamiento y en la selección y también la incidencia negativa que puede generar entre los demás empleados al romper con las expectativas de algunos empleados de obtener ascensos o asumir un nuevo cargo

- ❖ **Mixto:** El reclutamiento laboral mixto es aquel en el cual se convoca tanto a nuevos postulantes externos (personas que nunca han estado dentro de la empresa) como a candidatos que ya formen parte de la empresa u organización

## FUENTES DE RECLUTAMIENTO

Existen diversas fuentes para dar a conocer un proceso de reclutamiento. Estas varían según el tipo de reclutamiento que se lleve a cabo.

En los reclutamientos internos, este proceso suele comunicarse de manera interpersonal o a través de medios de comunicación internos (boletines informativos, carteleras, mail, correos...).

El reclutamiento externo utiliza una gran cantidad de fuentes:

- **Redes sociales.** Las empresas u organizaciones suelen comunicar sus búsquedas laborales a través de sus redes sociales. Los candidatos envían su información rellenando formularios o por e-mail. Existen algunas redes sociales, como LinkedIn o Sumry, que se encuentran orientadas al mundo del empleo y la empresa, y que resultan más efectivas para encontrar candidatos que se adapten al perfil buscado.
- **Portales de empleo.** Las empresas u organizaciones suben su búsqueda a estos portales (sitios webs especializados en la búsqueda de empleo) que se encuentran divididos en categorías y rubros. Todas las personas que se adapten al perfil buscado pueden enviar su solicitud.
- **Anuncios.** Las empresas u organizaciones realizan anuncios en medios gráficos y audiovisuales en los que comunican una determinada búsqueda laboral.
- **Recomendaciones.** Muchos puestos laborales son cubiertos por los contactos interpersonales que se dan dentro de la organización. Esto ocurre, generalmente, en organizaciones más pequeñas con menor cantidad de puestos a cubrir.
- **Base de datos.** Las empresas y organizaciones suelen recibir en sus sitios webs o e-mails currículums de candidatos, aunque no exista ninguna búsqueda activa. Esta información se almacena en su base de datos. Al abrirse un proceso de reclutamiento, las empresas pueden acudir a esta información.
- **Bolsas de empleo.** Las empresas u organizaciones envían la búsqueda laboral a universidades u organizaciones que poseen bolsas de empleo en las que publican búsquedas. Estas pueden funcionar como newsletters o blogs al que acceden, por ejemplo, los graduados de una determinada universidad.
- **Ferias de empleo.** Las empresas con búsquedas laborales o que buscan ampliar su base de datos, acuden a ferias de empleo a las que también acuden individuos en búsqueda laboral.
- **Página web o blog de la compañía.** Muchas empresas realizan sus procesos de reclutamiento a través de su página web o blog. Esto se da en multinacionales o grandes organizaciones que suelen poseer varias búsquedas abiertas en simultáneo.
- **Consultoras.** Las consultoras o agencias de recursos humanos son las encargadas de realizar el proceso de reclutamiento y selección de personal de

muchas compañías. Ellas utilizan varias fuentes, como su base de datos o portales y redes sociales, para dar a conocer el proceso de reclutamiento.

## PROCESO DE RECLUTAMIENTO

- ✚ **Surge un puesto a cubrir.** Esto puede darse porque se crea un nuevo puesto dentro de la organización o porque queda libre (por renuncias, despidos, ascensos, transferencias) un determinado puesto.
- ✚ **Se informa al departamento o responsable de Recursos Humanos acerca de esta necesidad.** En muchos casos, las empresas poseen una o varias personas a cargo del reclutamiento de nuevos empleados. También existen empresas que tercerizan el reclutamiento y selección de personal en una agencia o consultora de Recursos Humanos que realiza todo el proceso. En este paso se analiza la importancia del puesto a cubrir dentro de la organización y se determina quiénes serán los responsables de llevar a cabo el reclutamiento.
- ✚ **Se describe el puesto de trabajo a cubrir.** Se deben precisar las funciones que deberá cumplir aquel que acceda al puesto, los objetivos y competencias necesarias para llevar a cabo las labores.
- ✚ **Se describe el perfil del candidato.** A partir de la descripción del tipo de trabajo a realizar se detalla una serie de características y competencias que deben tener los postulantes. Estas características pueden incluir: estudios, idioma, posibilidad de cambiar de residencia.
- ✚ **Se establecen los medios de reclutamiento.** Generalmente se realiza primero una valoración de reclutamiento interno, esto depende de las políticas y exigencias de la empresa. Luego, se establecen los medios de reclutamiento externo (redes sociales, radio, periódico, bolsas de empleo).
- ✚ **Se recibe la información de los candidatos.** Toda persona interesada en la propuesta laboral envía un currículum y, a veces, carta de presentación que la empresa evaluará en los siguientes pasos del proceso de selección de personal.

---

## SELECCIÓN DE PERSONAL

---

Después de haber conseguido candidatos para una vacante en la empresa, el siguiente paso es seleccionar entre los aspirantes a la persona idónea para ejercer el cargo. La importancia de este proceso es muy grande ya que una mala selección del personal puede culminar en una serie de aspectos negativos. El primer problema que puede surgir son malos resultados de la persona en el cargo, esto puede conllevar a la empresa pérdidas monetarias dependiendo del puesto que esta persona ocupe, además de que se deberá de gastar más recursos en reclutar y seleccionar a alguien más para que sustituya a esta persona.

La selección de personal sucede después del reclutamiento y es necesario seguir un tipo de sistema de selección los cuales son las siguientes:

1. Se hacen entrevistas y evaluaciones tanto psicológicas como de conocimientos.
2. Se realiza una selección de currículos obtenidos
3. Se selecciona los primeros candidatos
4. Se realiza un informe final sobre los participantes para que así la jefatura decida
5. Se informa el ganador, se establece el contrato y los acuerdos.
6. Se comunica a los **NO** seleccionados la decisión
7. Comienza el proceso de admisión para el seleccionado

---

## DIFERENCIAS ENTRE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

---

El reclutamiento de talento humano y la selección de personal son términos diferentes y a veces suelen ser confundidos ya que se encuentran estrechamente unidos, pero ejercen diferentes usos y son procesos diferentes.

Ambos forman parte de la gestión de personal que suele llevar a cabo el área o encargado de Recursos Humanos de una empresa u organización. Muchas veces, las empresas tercerizan estos procesos en consultoras o agencias especializadas.

Por un lado, el reclutamiento de personal es el proceso mediante el cual se identifica el puesto a cubrir y el perfil buscado. A partir de allí, se comunica esta información en diferentes esferas sociales, a través de diversos medios y fuentes, para convocar y reclutar candidatos para el puesto a cubrir.

La selección de personal es posterior al proceso de reclutamiento. Lleva varias etapas y se encarga de seleccionar, entre todos los aspirantes al puesto, al candidato más idóneo. Este proceso se realiza mediante entrevistas y diferentes técnicas de selección de personal.

---

## CONCLUSIÓN

---

Bueno, pues esto ha sido todo, a mi punto de vista el tema de reclutamiento y selección de personal de talento humano dentro de las empresas es de suma importancia para las organizaciones, pues deben tener un buen equipo de personas para que puedan ofrecer

una gran competitividad con otras empresas, compañías, organizaciones, etc., es importante saber elegir bien al elemento postulante para ocupar la vacante o para aumentar subir a un puesto más alto que el anterior, es un tema delicado para las empresas porque no deben de fallar en elegir a la persona que pueda ser la indicada, pues ellos los que buscan es mejorar y ser mejor que otras competencias, y pues a mi punto de vista, la etapa más difícil es para el reclutamiento externo pues tienen que utilizar varias fuentes para poder llevar a cabo el reclutamiento de nuevas personas, y elegirán los postulantes para poder llevar a cabo el proceso de selección de personal y así poder elegir al correcto y poder ser una empresa que avanzará y será exitosa con las personas correctas, pero si tiene a los elementos equivocados lo único que puede suceder es que esas personas les llevará al fracaso y no podrán ser una empresa competitiva que pueda dar una gran competencia.

## Reclutamiento y selección de personal

### Reclutamiento

- Conjunto de procesos utilizados para elaborar una convocatoria de personas aptas para un determinado tipo de actividad
- Existen varios tipos de reclutamiento los cuales son los más comunes.
  1. Interno
  2. ExternoY muy raramente se utiliza el "Mixto"
- El proceso de reclutamiento es largo y las fuentes son muchas para poder llevar a cabo el anuncio de que hay vacantes y necesitan a postulantes nuevos

### Selección de Personal

- Este se presenta después del reclutamiento de las personas que son candidatas al puesto para seleccionar al definitivo
- Para la selección eficaz se requiere de una clara comprensión y propósito que van a llenar
- Este proceso se realiza mediante entrevistas y diferentes técnicas de selección de personal interno o externo