

Nombre de alumna: DIANA PAOLA HERNANDEZ
CADENA

Nombre de la profesora: LIC. BEATRIZ ADRIANA
MENDEZ

Nombre del trabajo: ENSAYO

Materia: RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL

Grado: 9°

Grupo: UNICO

Pichucalco, Chiapas a 10 De Julio Del 2021.

IMPORTANCIA DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN TÉCNICA DE PERSONAL.

El reclutamiento y selección de personal debe ser una cuestión de importancia estratégica para las empresas. Contar con un capital humano apto para los puestos requeridos es necesario para que la organización sea competitiva, pues en realidad, la competitividad de las empresas no depende de máquinas o infraestructura, lo que en verdad importa es contar con el personal adecuado.

Si un proceso de reclutamiento y selección de personal es deficiente, pueden ingresar a la persona que no se adapten al puesto y contaminen el ambiente laboral de la compañía. Recuerda que las emociones se contagian, tanto las negativas como las positivas.

El proceso de selección continúa tras el reclutamiento, y se centra en más detalles tales como: descartar candidatos que no cubren el perfil solicitado, entrevistar a los candidatos más aptos, realizar exámenes, pruebas psicométricas, etc., reduciendo el grupo original de candidatos para tomar una decisión final.

Sin embargo, cuando se cumple con un proceso o política de reclutamiento y selección correcta, se elimina significativamente la rotación de empleados, facilitando la elección del candidato que no solo cumple con las competencias necesarias para cumplir con el trabajo, sino que además complementa los valores centrales de la empresa.

En el desarrollo de la actividad empresarial, máxime en nuestras condiciones, el hombre es el principal factor estratégico y ventaja competitiva con que cuenta una organización, por lo que en la actualidad se le confiere gran importancia a la gestión de recursos humanos y a la selección de personal, dentro del sistema general que constituye la gestión empresarial.

La selección de personal es un elemento vital dentro de la gestión de recursos humanos, y no representa un fin en sí misma. Al referirnos a la selección de personal, no puede enfrentarse esta con un enfoque científico-técnico restringido, sino que es imprescindible tener en cuenta los elementos de carácter axiológico, así como prestar especial atención al elemento humanístico del proceso, al considerar al hombre como el principal actor y beneficiario de toda actividad social.

Seleccionar no implica escoger a unos discriminando a otros, sino que la selección brinda la posibilidad de orientar y clasificar a las personas en función de sus potencialidades, y contribuir a la formación y desarrollo de los candidatos en la necesaria interrelación hombre trabajo. El problema ético no está en seleccionar, sino en cómo se realiza la selección, ahí estriba el comportamiento ético del proceso, en las políticas, en los objetivos, en el proceder de las personas; esto enfatiza la necesidad de contar con principios que guíen el proceso de selección.

Para el propósito del análisis de una organización desde el punto de vista de la teoría, la palabra sistema toma un sentido particular: significa una pauta de relaciones dentro de un marco pertinente destinado a la realización de cierto propósito específico. Así, puede concebirse a una organización como un conjunto complejo de relaciones entre recursos físicos, humanos y trabajo, unidos en una red de sistemas.

Qué es Sistema:

Un sistema es un conjunto de elementos relacionados entre sí que funciona como un todo.

Si bien cada uno de los elementos de un sistema puede funcionar de manera independiente, siempre formará parte de una estructura mayor. Del mismo modo, un sistema puede ser, a su vez, un componente de otro sistema.

Se entiende por un sistema a un conjunto ordenado de componentes relacionados entre sí, ya se trate de elementos materiales o conceptuales, dotado de una estructura, una composición y un entorno particulares.

SISTEMA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Uno de los principales objetivos del área de recursos humanos en las organizaciones es garantizar que los procesos de administración y control integral del personal esté basado en prácticas óptimas de negocio, orientado a ofrecer mejores servicios al empleado, contribuir en las estrategias corporativas, enfocar esfuerzos para el crecimiento y desarrollo de personal, reducir los costos de operación y proporcionar información oportuna y fidedigna para la toma de decisiones.

El foco de la función del desarrollo de recursos humanos debe ser desarrollar la mejor fuerza laboral posible para que la organización y los empleados alcancen sus objetivos.

Capacitación y desarrollo de recursos humanos han alcanzado un carácter estratégico en las organizaciones de hoy y logran vincular a las personas como principal fuente generadora de valor. En suma, constituyen una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de satisfacción para los miembros de toda organización.

EL ALUMNO COMPRENDERÁ LA DEFINICIÓN DE RECLUTAMIENTO A LA VEZ CONOCERÁ LAS DIFERENTES FUENTES Y MEDIOS PARA LLEVAR A CABO LA VALORACIÓN ENTRE OTROS CONCEPTOS.

El reclutamiento se define como el proceso de atraer individuos oportunamente en suficiente número y con los debidos atributos y estimularlos para que soliciten empleo en la organización. Igualmente, puede ser definido como el proceso de identificar y atraer a la organización a solicitantes capacitados e idóneos.

El reclutamiento de personal es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la empresa. Es en esencia un sistema de información, mediante el cual la empresa divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar.

El reclutamiento consiste en las actividades relacionadas con la investigación y con la intervención de las fuentes capaces de proveer a la empresa de un número suficiente de personas que ésta necesita para la consecución de sus objetivos.

El reclutamiento es un conjunto de procedimientos usados en el proceso de convocatoria de personas aptas para un determinado tipo de actividad. Es un concepto muy usado tanto en el ámbito militar como en lo laboral, además de otras prácticas donde se requiera suplir cierta cantidad de vacantes.

El reclutamiento laboral es un mecanismo que usa el área de recursos humanos de una empresa, ya sea propia o contratada para el servicio de captación, selección y contratación de trabajadores.

La requisición de personal es un documento de solicitud interna que el responsable de alguna de las áreas funcionales extiende hacia el área de recursos humanos, es detonador para comenzar un proceso de reclutamiento y selección basado en una vacante generada.

Ofrece la gran ventaja de aplicar la técnica de la grafología como herramienta de selección, ya que el análisis minucioso de la escritura de puño y letra del propio candidato proporcionará indicios de los rasgos de su personalidad.

El análisis de puestos de trabajo es aquel procedimiento encargado de establecer las obligaciones, competencias, habilidades y requisitos que requiere un determinado puesto de trabajo, así como el tipo de personas que se deben de contratar para ocupar dicho puesto.

Es decir, mediante un análisis de puestos de trabajo se consigue información relevante para elaborar la descripción del puesto de trabajo. En esta descripción del puesto se señalarán las tareas, obligaciones, responsabilidades, condiciones laborales, responsabilidades de supervisión, los reportes e informes y las técnicas o máquinas usadas para cada caso.

Cada empresa tiene unas necesidades y unos recursos organizacionales para llevarlo a cabo. La selección de un método específico debe basarse en la forma que se utilizará la información y el que sea más factible para una organización determinada.

Las fuentes de Reclutamiento son los lugares de origen donde se podrán encontrar los Recursos Humanos que necesita la empresa al generarse una vacante.

Por lo general, el mayor problema de las empresas es encontrar las mejores fuentes que le proporcionarán los recursos humanos en el mercado de trabajo.

MEDIOS DE RECLUTAMIENTO.

Son aquellos medios de difusión que el psicólogo utiliza para dar a conocer un puesto vacante. Estos medios son de gran utilidad por su potencialidad de difusión, pues penetran en distintos ambientes. Son capaces de transmitir información tanto a estructuras socioeconómicas bajas como altas, y también a élites profesionales y tecnológicas.

El tiempo para el reclutamiento se reduce, pues el envío de documentos se puede realizar de manera instantánea; crear descripciones específicas sobre las vacantes y captar solo a aquellos que verdaderamente estén interesados en el trabajo, además de facilitar la aplicación de filtros y reducir la cantidad de candidatos.

PERFIL FUNCIONAL Y PSICOLÓGICO DEL PUESTO.

La tarea de selección de personal implica contar con conocimientos sobre dos campos: sobre la organización o empresa, y sobre el contexto social del que forma parte, con el fin de satisfacer a la primera de acuerdo a las posibilidades existentes en el segundo.

Los conocimientos específicos se centran en capacidades y conocimientos para percibir y comprender la conducta humana en sus intereses, capacidades y habilidades. Incluye los recursos técnicos para interpretar las necesidades empresariales e identificar las características de la posición.

Las distintas partes del proceso de selección de personal. Es necesario darle la importancia que tienen a cada una de ellas para encontrar el candidato ideal y conseguir que su adaptación a la empresa sea la idónea para que se encuentra cómo en su puesto de trabajo y rinda al nivel que se espera.