



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno; Amairany de la cruz Vázquez

Nombre del tema; Importancias de Reclutamiento

Parcial; Segundo

Nombre de la Materia; Reclutamiento y selección del personal

Nombre del profesor; Beatriz Adriana Méndez

Nombre de la Licenciatura; Psicología General

Cuatrimestre; 9no cuatrimestre

INTRODUCCION

En este trabajo se hablara del reclutamiento y su importancia tomemos en cuenta que este proceso esta lleno de estrategias y que entre mejor sean aplicadas mejores resultados optendremos

Esto comienza cuando tenemos una baja o se encuentra la necesidad de requerir mas personal en una o mas areas de la empresa, el jefe de area reporta a recursos humanos su necesidad para empezar las solicitud

Este proceso es el que busca cual candidato es el adecuado para el puesto que se desea cubrir, cada empresa y area tiene sus necesidades lo que suelen ser mas especificos en los que buscan, eso sin olvidar que el personal siempre debe de contar con actitudes de iniciaiva, liderazgo, compañerismo ya que para un buen resultado se necesita el trabajo de cada personal del equipo, en caso de que uno falle puede verse afectado el resultado

Se ha implementado que para mejorar los resultados y conocimientos al nuevo personal se le capacita, dandole mas informacion y experiencia, esto ayuda al personal a conocer mas sobre sus actividades antes de llegar al puesto, no olvidemos que para ellos son utilizados recursos de la empresa

Estas estrategias son el fin de encontrar el personal para dirijirse a los objetivos de la empresa, del puesto mas importante ante al mas minimo depende de la llegada al objtivo a si que vamos a expesificar el proceso del reclutamiento y cuales son las mejores obciones de realizarlo

Unidad 1 y 2

Importancia del reclutamiento y selección técnicas del personal

La importancia del reclutamiento tiene la finalidad de seleccionar al mejor postulante para cubrir la vacante solicitada, la persona elegida formara parte de un equipo de trabajo la cual sera el resultados de su esfuerzo y dedicacion y para llegar a un buen resultado las personas que lo conforman deben desarrollar al maximo su potencial, en caso de que uno falle la estructura puede verse en riesgo, si el puesto es para un jefe de area debe de saber manejar situacion cuando en plan se corrompe trabajando al istante que suelen ser casos en donde son inesperados y bajo presion, atendidos lo mas rapido posible para que el proyecto no se vea afectado

Como mencionamos al inicio esta persona aparte de cumplir con el conocimiento debe de contar con habilidades de liderazgo, compañerismo y comprension, recordemos que al actuar en un grupo las emociones son trasmitidas, se pueden trasmitir emociones positivas al igual que negativas locual causaria efectos, es por ello que la selección debe de ser eficiente

Para que este proceso inicie se debe de dar el primer paso la cual es localizar la necesidad de la empresa en este caso es referido a un puesto, son muchos los casos en la cual se pueden dar estas situaciones tenemos la baja de un personal, el cambio del empleado a otra empresa, mayormente se busca a personal nuevo

Una vez localizado la necesidad de personal el jefe de area en lista las habilidades y conicimiento que la persona debe de cumplir lo cua es entregado a recursos humanos donde ellos inician reclutamiento de personal, este proceso de reclutamiento expone la solicitud del puesto vacate, esto suele ser anunciados por varios medios tales como carteles, anuncio en periodicos, television, radio, redes sociales, en la mayoria de casos la informacion de los candidatos es solicitada para enviarse a el correo electronico de la empresa o porporcionar el numero telefonico para hacer una entrevista de trabajo

Se van seleccionando los curriculum mas adaptados al area y llaman a los seleccionados a presentarse a una entrevista, donde podran conocer personalmente al candidato esto puede ser una tarea complicada pero si se tiene bien definido el proceso se eliminan significativamente los errores

Al tener en claro las actividades que desarrollará en persona al elegido es más acertado la elección, entre ellos su experiencia y habilidades suelen ser temas diferentes en las opciones encontramos a personal con mayor experiencia y otros con el conocimiento adecuado pero poca experiencia estos suelen ser casos de alumnos egresados,

en las entrevistas se conocen los objetivos de cada candidato si busca un empleo temporal o uno para desarrollar su carrera profesional, la valoración no debe de ser cuantitativa si no cualitativa, si obtenemos una gran cantidad de solicitudes no asegura un éxito en el proceso, se toman en cuenta dos criterios la cual es conocimiento en el mercado de trabajo y conocimiento en reclutamiento

encontramos dos tipos de reclutamiento la primera es el interno la cual es dar a conocer las vacantes del empleo a los propios empleados esto suele acortar el esfuerzo de selección en estos casos tendrán mayor conocimiento sobre la empresa suelen ser usados para el cambio o ascenso esto dejará el puesto libre la cual se cubre con el reclutamiento externo

el reclutamiento externo son bajo términos de criterio como titulación o idiomas en donde los candidatos no son de la empresa siendo así personal nuevo

existe la cartera de candidatos que son archivos anteriores de selección de candidatos, como lo son currículum, resultados de prueba, notas de entrevista que se complementan con solicitudes de personas que están buscando trabajo, para esta cartera debemos tomar en cuenta los requerimientos de la Ley Orgánica de Protección de datos

se encuentra la opción de reclutar a personas que ya trabajan en el puesto, pero en empresas de competencia, donde se da la discreción y confiabilidad del proceso, en otros de los casos es contactar alumnos egresados de universidades, centros de bachilleratos técnicos o escuelas profesionales egresados o a punto de concluir, esta opción suele contar con bolsa de egresados que buscan un empleo

al tener seleccionado a la persona ya indicada para el puesto dependiendo de las diferentes técnicas se debe de adaptar a la organización de la empresa como se menciona al principio, es seleccionado un personal egresado lo cual su experiencia es poca, la empresa ofrece capacitación para que antes de que inicie sus actividades el empleado ya cuente con conocimiento de sus actividades que desempeñará en su nuevo puesto

CONCLUSION

A mencion de este trabajo el reclutamiento y selección del personal tiene como objetivo aumentar la productividad y mejorar el desempeño del personal para obtener mejores resultados, que buscan a personal con habilidades y conocimientos adecuados a la organización empresarial para esto se siguen los pasos de tecnicas de reclutamiento que entre mas objetivas esten, mas acertado seran los resultados atravez de requisitos como documentacion, en este caso informacion acerca de su profesion o trabajos donde nos comente sobre sus actividades o experiencias

Recordemos que para hacer efectiva los reusltados las prebas deben de ser correctamente aplicada como lo son la entrevista, observacion, cuestionarioso exámenes, logrando optener a un buen personal que nos ayude a crecer y a mejorar el ambiete laboral

Al conocer mejor este procedimiento y poder mejorar las tecnicas logramos mejores resultados y mayor efectividad

BIBLIOGRAFIA

Libro de consulta de la universidad del sureste “reclutamiento y selección de personal”

Licenciatura en psicología