



**Nombre de alumno: Gonzalez Alfonso
Ana Guadalupe**

**Nombre del profesor: Reynaldo Francisco
Manuel**

Nombre del trabajo: Ensayo U3

Materia: Capital Humano

Grado: 5to Cuatrimestre

Grupo: Único

Comitán de Domínguez Chiapas a 30 enero de 2022

INTRODUCCION

El proceso de reclutamiento es esencial para que las organizaciones avancen constantemente hacia la consecución de sus objetivos. Contratar a los trabajadores adecuados no solo permitirá que exista un ambiente cordial en cada departamento de la empresa. También ayudará a mejorar la productividad, factor importante para alcanzar la competitividad.

El proceso de reclutamiento se relaciona con cada una de las etapas y de los pasos necesarios para atraer y seleccionar a candidatos potenciales para que se conviertan en nuevos empleados y ocupen vacantes nuevas o de sustitución dentro de la organización de la empresa. En otras palabras, este proceso conlleva la búsqueda del candidato con las mejores habilidades, experiencias laborales y deseo para adaptarse al puesto de empleo

DESARROLLO

Para seguir avanzando y creciendo como empresa hay que tener a la gente adecuada en las posiciones adecuadas. Un negocio exitoso comienza con la habilidad que tiene una empresa para ubicar y contratar a la mejor persona posible

El proceso de reclutamiento se lleva a cabo cuando es necesario cubrir un puesto de trabajo con un perfil determinado. En ese caso se llevan a cabo una serie de acciones para encontrar a un grupo de candidatos que se ajusten a ese perfil concreto.

Un proceso de reclutamiento se realiza cuando hay necesidades de encontrar personal, no solo presentes, sino de cara al futuro. Es importante tener en cuenta que es un proceso que se realiza de forma continua y que ayudará a encontrar los candidatos perfectos para cubrir un puesto de trabajo.

La primera etapa del proceso de reclutamiento del personal es identificar las necesidades reales que existen. Antes de crear la oferta de empleo, es necesario evaluar si se trata de una sustitución o de un nuevo puesto de empleo. En el primer caso se busca a un candidato para reemplazar a un trabajador que ha dejado su puesto, en esta situación no es tan complicado identificar la necesidad de contratación ya que previamente existía.

Existen múltiples situaciones para añadir un nuevo compañero de trabajo en una empresa, ya sea por una necesidad profesional permanente o porque un proyecto necesita de un tipo de profesional diferente que no posees en tu plantilla y contar con una generación de talento que no se tiene.

El especialista asegura que el proceso ideal de reclutamiento inicia con la definición del perfil del puesto a cubrir. "La mayoría de las veces, las organizaciones buscan candidatos sin tener claro qué es lo que desean, tanto a nivel de funciones y responsabilidades. Peor aún, no consideran las competencias requeridas para el puesto y los escenarios futuros que se pueden presentar", detalla el especialista. Por este motivo, las empresas deben fijar algunas características a cumplir por los postulantes: edad, aptitudes, cualidades, formación académica y experiencia laboral.

El siguiente paso es el reclutamiento, el cual inicia con el anuncio de la oferta de trabajo. Este puede lanzarse a través de los canales oficiales de la compañía (página web y redes sociales) o mediante sitios externos. Posteriormente, empieza la etapa de recepción de

currículums y la preselección de candidatos, donde se debe escoger entre los aspirantes que respondan al perfil deseado

Los postulantes preseleccionados deben pasar por una entrevista inicial donde se pueda verificar su lenguaje, habilidades, experiencia y, por supuesto, solucionar las dudas que se presenten. Luego, deben ser sometidos a una prueba de conocimiento y una medición psicológica. Finalmente, el jefe del área entrevistará directamente al candidato elegido para comprobar detalles fundamentales para el puesto

En esta etapa, se debe explicar al postulante todos los aspectos legales y contractuales de su contratación, incluyendo las condiciones de trabajo y los beneficios que recibirá. "Esto permitirá evitar un mayor costo futuro e, incluso, un posible fracaso del candidato elegido durante su proceso de adecuación y cumplimiento de expectativas, ya que tendrá una perspectiva clara del desarrollo de su gestión", señala Reátegui.

Muchas empresas cometen el error de terminar el proceso de reclutamiento al incorporar al nuevo trabajador. No deben olvidar una parte muy importante del proceso: capacitar al empleado. Para ello, su supervisor directo debe enseñarle las principales tareas de la compañía, así como los requerimientos particulares del puesto a cubrir. Finalmente, deben hacerle un seguimiento a corto, medio y largo plazo.

Entrar a competir por un empleo en el campo laboral te demanda prepararte en muchos ámbitos. No solo basta contar con conocimientos y habilidades en un área específica, también es muy importante saber venderte como trabajador y encontrar la manera de diferenciarte del resto de los aspirantes.

La documentación es el primer contacto que tendrá la empresa contigo y su contenido determinará si te escogen o no para una entrevista. Estos documentos que envíes deben ser bien concisos y tienen que estar cargado de contenido que aporte valor.

El currículum vitae es una relación ordenada de los datos académicos, de formación.

El currículum se redacta con objeto de responder a una oferta de trabajo pero también puede ser espontáneo, es decir se redacta sin la existencia de oferta y se reparte en distintas empresas para solicitar trabajo.

La solicitud de empleo, normalmente se rellena con la información personal y de contacto, formación y experiencia que sea más acorde al puesto al que se opta. También puede incluir los datos de las personas a las que pedir referencias.

El objetivo es similar al de CV o la carta de presentación, es decir, ayudar al empleador a conocer el perfil del aspirante para saber si es apto para el puesto de empleo ofertado.

CONCLUSION

En resumen, el proceso de reclutamiento tiene como objetivo establecer una serie de acciones para encontrar al mejor grupo de candidatos existentes para poder cubrir un puesto de trabajo. Una vez se seleccione este grupo, teniendo en cuenta el proceso anteriormente señalado, se procederá a escoger al candidato más adecuado mediante entrevistas, cuestionarios y otra serie de técnicas para cubrir esa oferta de trabajo.

Las empresas invierten tiempo en este proceso de reclutamiento ya que para ellas es esencial encontrar al mejor trabajador que pueda representar sus intereses y objetivos.

Por eso, es importante prestar atención a los detalles del proceso de reclutamiento y **selección de personal de empresa**. Y para lograr que este sea eficiente, hay que tener en cuenta que no todas las empresas son iguales. Cada una tendrá unos objetivos concretos a los que deberán adaptarse los criterios de selección, y facilitar así la tarea de encontrar colaboradores capaces de impulsar el éxito en cada mercado.

BIBLIOGRAFIA

Bohlander, G. (2002). *Administración de recursos humanos*. México: Thomson. Butteriss, M. (2000). *Reinventando los recursos humanos: Cambiando los roles para*

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5a ed.). México: McGrawHill.

Dolan, S. & Schuler, R. (1999). *La gestión de recursos humanos*. México: McGraw Hill.