

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

ENSAYO

Médico Eti Arreola Rodríguez

Roberto Orozco Hernández

UDS - UNIVERSIDAD DEL SURESTE | MEDICINA
VETERINARIA TERCER CUATRIMESTRE

PARCIAL III: Proceso de dotación de personal

El siguiente ensayo estará basado en mis apuntes del cuaderno los temas vistos en clase, añadiendo análisis y comentarios propios.

Introducción

En este parcial se tocaron temas referentes al proceso en el cual una persona pasa a ser un postulante, después a ser un candidato y al final convertirse en un miembro trabajador de la empresa. Todo esto desde el punto de vista de la empresa y conociendo todos los procedimientos y pasos para llegar a tener nuevo personal.

El proceso consta de una serie de pasos y se conoce como reclutamiento o proceso de selección. En el siguiente ensayo voy a tratar de explicar y expandir todos los conocimientos adquiridos en su clase, profe. Además, me servirá como material de estudio para el examen.

Reclutamiento

“¿Qué es el reclutamiento?”

El reclutamiento es un conjunto de actividades cuya finalidad es atraer candidatos debidamente calificados y que reúnan los requisitos para ocupar puestos dentro de la organización.”

El reclutamiento de personal es necesario cuando se quiere aumentar la plantilla de trabajadores, se tiene la necesidad de cubrir una vacante existente o se apertura un nuevo puesto de trabajo. De estos existen dos tipos, el reclutamiento interno y el reclutamiento externo.

El reclutamiento interno sucede cuando se busca llenar un puesto de trabajo con un trabajador actual de la empresa. Por ejemplo, cuando se busca un nuevo gerente y se asciende de puesto a un empleado de la misma área. El reclutamiento externo es cuando existe las vacantes y se buscan candidatos ajenos a la empresa, por medio de anuncios, ferias de empleo, bolsas de trabajo etc.

En el reclutamiento externo se busca gente nueva con experiencias anteriores que cubran la necesidad del puesto, mientras que en interno se busca que los candidatos ya conozcan muy bien la empresa, los procesos, las actividades y responsabilidades que requiere el puesto.

Ventajas del reclutamiento interno

- Económico y rápido
- Fuente de motivación para los demás empleados
- Sano espíritu de competencia

Ventajas del reclutamiento externo

- Sangre nueva a la empresa
- Experiencia de otras empresas
- Nuevas experiencias

“El proceso de reclutamiento y selección de personal es un conjunto de etapas o pasos que tienen como objetivo el reclutar y seleccionar al personal más idóneo para un puesto de trabajo en una empresa.”

Proceso de reclutamiento y selección de personal

El primer paso es la definición del postulante, aquí lo que se hace es ver las cualidades y destrezas que se necesitan en el puesto de trabajo. Luego sigue la búsqueda, reclutamiento o convocatoria. En esta etapa es cuando se hace la convocatoria y se realizan anuncios que solicitan personal para cubrir la vacante. Después sigue la etapa de evaluación donde se realizan las entrevistas y se recaban datos de todos los postulantes, para poder tomar una decisión. El siguiente paso es la selección y contratación. En este paso ya se debió de haber seleccionado a la persona más acertada para cubrir la vacante. El último paso es la inducción y capacitación. En esta etapa ya se firmó un contrato y el objetivo es que el nuevo empleado se adapte rápidamente a la empresa y sus actividades.

Las cuatro etapas del proceso de reclutamiento quedarían:

1.- Definición del postulante. 2.- Búsqueda, reclutamiento o convocatoria. 3.- Evaluación de los candidatos. 4.- Selección y contratación. 5.- Inducción y capacitación

Fuentes de reclutamiento y costo

Las fuentes de reclutamiento son importantes ya que ahí es donde las personas que buscan empleo se podrán volver candidatos a puestos de la empresa. Las más comunes son fuentes internas, anuncios en periódicos o revistas, reclutamiento electrónico y fuentes internas de la empresa.

El costo de reclutamiento se refiere a todos los gastos relacionados con la contratación que van desde anuncios publicitarios, el tiempo de trabajo invertido en la búsqueda de candidatos y los esfuerzos realizados por el departamento de recursos humanos para contratar personal.

Solicitud de empleo y curriculum vitae

La solicitud de empleo es una hoja con muchos campos a rellenar acerca de los datos de la persona postulante. Los datos a recabar van desde los más básicos como nombre, edad, fecha de nacimiento etc. Así como conocer su grado de educación y sus trabajos anteriores que le otorgaron experiencia. Además, viene datos más personales sobre a cuanto ascienden sus gastos mensuales, sus deudas actuales, personas que dependen de él y datos sobre sus familiares más cercanos.

Todos estos datos se piden con la finalidad de conocer a fondo al postulante y con esos datos hacer una comparación y así poder tomar la decisión de quién será la persona mas adecuada para el puesto.

El curriculum vitae es básicamente lo mismo que la solicitud de empleo, pero se enfoca en conocer la experiencia laboral y su grado académico. Es una forma más formal de presentación del postulante para la empresa. La mayoría de los puestos requieren además de la solicitud de empleo, un curriculum hecho por el postulante para conocerlo más a fondo.

Entrevistas y pruebas

Una vez recolectado todas las solicitudes de empleo, se realiza el proceso de selección en el cual se decidirá entre todos los candidatos al más adecuado al tipo de persona que se desea contratar. Este proceso suele llevar varios días ya que se deben analizar una por una cada solicitud e ir las comparando hasta encontrar al más idóneo.

Las pruebas psicométricas son pruebas que se realizan a los candidatos con el fin de conocer su inteligencia, medir sus capacidades y habilidades. En ella viene distintos ejercicios con un límite de tiempo para contestarlas.

El examen médico se realiza una vez que el candidato ya aprobó las pruebas anteriores. Esta prueba se realiza con un doctor calificado que analizará el estado de salud del candidato y va a emitir un comunicado de si está apto para poder realizar su trabajo.

Contrato

Si la persona pasó todas las pruebas anteriores se puede considerar que es el indicado para la empresa y se lleva a cabo la contratación.

Existe tres tipos de contrato:

1.- Contrato por tiempo definido. 2.- Contrato por tiempo indefinido. 3.- Contrato para una obra específica.

Una vez avisado y leído el contrato, el nuevo trabajador deberá firmarlo y legalmente pasa a ser trabajador de esa empresa con sus obligaciones y derechos.

La siguiente etapa es la de inducción. Esta se da comúnmente el primer día de trabajo y consiste en todas las acciones que hagan sentir cómodo al nuevo empleado en su área de trabajo.

En esta etapa se hace un recorrido por las instalaciones y se presenta al nuevo miembro antes los demás empleados. Se asigna su lugar de trabajo y se le dan herramientas para poder hacer su trabajo.

Conclusión

En conclusión, entendí que el proceso de contratación es algo que todas las empresas realizan y es de suma importancia para encontrar al mejor futuro trabajador. Este proceso está compuesto de muchos pasos para ir filtrando a los postulantes, siempre basándose en las habilidades y aptitudes que requiere el puesto.

Bibliografía

Antología UDS – Capital Humano - Tercer parcial Medicina Veterinaria
Apuntes hechos en clase basados en presentación