

IPRAM

Nombre: Melany Fabiana Méndez Jiménez

Grado: Sexto

Carrera: Perito en Administración de Empresas

Curso: Mercadotecnia III

Catedrática: Mayte Escobar

Tarea: Elaborar 5 diapositivas del Tema: Contratación de personal correcto.

Nam. de la Tarea: 6 del III Bloque

Año: 2021

**1** \* **CONTRATACIÓN DE PERSONAL CORRECTO**

CONTRATACIÓN CORRECTA DE PERSONAL PARA LA EMPRESA ES LA QUE SE REALIZA DESPUÉS DE UN PROCESO DE SELECCIÓN Y DE FORMALIZACIÓN DE LA ENTRADA DEL CANDIDATO COMO EMPLEADO, PARA ESTAR SEGUROS DE QUE LA PERSONA QUE OCUPARA UN NUEVO PUESTO ES LA ADECUADA DEBEMOS HACERLO PASAR POR UNA SERIE DE ENTREVISTAS YA SEA VIRTUAL O PRESENCIAL EN DONDE EL DEMOSTRARA SUS HABILIDADES PARA DICHO PUESTO ASÍ ESTAREMOS CONFIRMANDO QUE LA PERSONA ES LA ADECUADA PARA ESTAR DENTRO DE LA EMPRESA.



**2** \* **ANÁLISIS DE REQUISITOS PARA CONTRATAR LA PERSONAL CORRECTO**

1. Definir el puesto: para el desarrollo del análisis de requisitos se debe definir el puesto que se quiere contratar, para esto se debe tener en cuenta los requisitos que se necesitan para el puesto, como: experiencia, conocimientos, habilidades, etc.

2. Definir el perfil del candidato: una vez se ha definido el puesto se debe definir el perfil del candidato que se necesita para el puesto, esto se hace a través de un análisis de requisitos que se debe tener en cuenta los requisitos que se necesitan para el puesto, como: experiencia, conocimientos, habilidades, etc.



**3** \* **CONTRATACIÓN DE PERSONAL CORRECTO EN LA EMPRESA**

1. Definir el puesto: para el desarrollo del análisis de requisitos se debe definir el puesto que se quiere contratar, para esto se debe tener en cuenta los requisitos que se necesitan para el puesto, como: experiencia, conocimientos, habilidades, etc.

2. Definir el perfil del candidato: una vez se ha definido el puesto se debe definir el perfil del candidato que se necesita para el puesto, esto se hace a través de un análisis de requisitos que se debe tener en cuenta los requisitos que se necesitan para el puesto, como: experiencia, conocimientos, habilidades, etc.



**4** \* **3. Definir el puesto:**

1. Definir el puesto: para el desarrollo del análisis de requisitos se debe definir el puesto que se quiere contratar, para esto se debe tener en cuenta los requisitos que se necesitan para el puesto, como: experiencia, conocimientos, habilidades, etc.

2. Definir el perfil del candidato: una vez se ha definido el puesto se debe definir el perfil del candidato que se necesita para el puesto, esto se hace a través de un análisis de requisitos que se debe tener en cuenta los requisitos que se necesitan para el puesto, como: experiencia, conocimientos, habilidades, etc.



**CONTRATACIÓN DE PERSONAL CORRECTO**

La contratación de personal es el cierre de la fase de reclutamiento y selección y la formalización de la entrada del candidato como empleado, para estar seguros de que la persona que ocupara un nuevo puesto es la adecuada debemos de hacerlo pasar por una serie de entrevistas ya sea virtual o presencial en donde el demostrara sus habilidades para dicho puesto así estaremos confirmando que la persona es la adecuada para estar dentro de la empresa.





**1** ✨

**ESTRATEGIA DE RECLUTAMIENTO**

Las empresas utilizan diferentes estrategias de reclutamiento para atraer a los candidatos más adecuados para sus puestos de trabajo. Algunas de las estrategias más comunes son:

- **Reclutamiento interno:** Consiste en buscar candidatos dentro de la propia empresa, a través de promociones o transferencias.
- **Reclutamiento externo:** Consiste en buscar candidatos fuera de la empresa, a través de canales como bolsas de trabajo, páginas web de empleo o agencias de reclutamiento.
- **Reclutamiento pasivo:** Consiste en buscar candidatos que no están activamente buscando trabajo, pero que podrían ser interesantes para la empresa.
- **Reclutamiento activo:** Consiste en buscar candidatos que están activamente buscando trabajo.



**2** ✨

**ANÁLISIS DE LA OFERTA DE TRABAJO:**

El análisis de la oferta de trabajo es un proceso que consiste en estudiar las características y requisitos de un puesto de trabajo para determinar si el candidato es adecuado para el mismo. Este análisis se realiza a través de la lectura de la oferta de trabajo y la comparación de las habilidades y experiencia del candidato con los requisitos del puesto.

El análisis de la oferta de trabajo es un proceso que consiste en estudiar las características y requisitos de un puesto de trabajo para determinar si el candidato es adecuado para el mismo. Este análisis se realiza a través de la lectura de la oferta de trabajo y la comparación de las habilidades y experiencia del candidato con los requisitos del puesto.



**3** ✨

**1. Identificar las habilidades y experiencia requeridas para el puesto de trabajo.**

El primer paso en el análisis de la oferta de trabajo es identificar las habilidades y experiencia requeridas para el puesto de trabajo. Esto se puede hacer leyendo la oferta de trabajo y buscando palabras clave que indiquen los requisitos del puesto.



**4** ✨

**3. Opciones de reclutamiento:**

Una vez que se ha identificado las habilidades y experiencia requeridas para el puesto de trabajo, el siguiente paso es determinar las opciones de reclutamiento más adecuadas para atraer a los candidatos más adecuados para el puesto. Algunas de las opciones de reclutamiento más comunes son:

- **Reclutamiento interno:** Consiste en buscar candidatos dentro de la propia empresa, a través de promociones o transferencias.
- **Reclutamiento externo:** Consiste en buscar candidatos fuera de la empresa, a través de canales como bolsas de trabajo, páginas web de empleo o agencias de reclutamiento.
- **Reclutamiento pasivo:** Consiste en buscar candidatos que no están activamente buscando trabajo, pero que podrían ser interesantes para la empresa.
- **Reclutamiento activo:** Consiste en buscar candidatos que están activamente buscando trabajo.



**2. Currículums:** Para potenciar las posibilidades de selección es importante anunciar la oferta de trabajo en múltiples medios, así incrementarás la visibilidad de la vacante. Algunas opciones para hacer esto son las bolsas de trabajo en línea o las ya clásicas secciones de ofertas en los periódicos. Sin embargo, no desestimes las posibilidades que ofrece el networking, que no te sorprenda si la persona indicada para trabajar en tu empresa es el amigo de un amigo.



1

★

**CONTRATA UN NÚMERO CERCANO**

CONTRATAR UN NÚMERO CERCANO DE CANDIDATOS ES LA MEJOR MANERA DE ASEGURARSE DE QUE SE ENCUENTRE AL MENOS UN CANDIDATO QUE CUMPLA CON LOS REQUISITOS DEL PUESTO. SI SE ENCONTRA UN NÚMERO CERCANO DE CANDIDATOS, SE PUEDE SEGUIR BUSCANDO OTROS CANDIDATOS QUE PUEDAN SER MÁS ADECUADOS PARA EL PUESTO.



2

★

**REDUCIR EL RANGO DE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS DEL PUESTO**

EL RANGO DE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS DEL PUESTO DEBE SER SUFICIENTEMENTE AMPLIO PARA ATRAER A UN NÚMERO CERCANO DE CANDIDATOS. SI EL RANGO ES DEMASIADO ESTRECHO, SE PUEDE PERDERER A CANDIDATOS QUE PUEDAN SER MÁS ADECUADOS PARA EL PUESTO.



3

★

**1. ESTABLECE UN RANGO DE SALARIOS MÁS AMPLIO DE LO QUE SE NECESITA PARA EL PUESTO. 2. ESTABLECE UN RANGO DE SALARIOS MÁS AMPLIO DE LO QUE SE NECESITA PARA EL PUESTO. 3. ESTABLECE UN RANGO DE SALARIOS MÁS AMPLIO DE LO QUE SE NECESITA PARA EL PUESTO.**



4

★

**4. AUMENTA**

EL NÚMERO DE CANDIDATOS QUE SE ENCUENTRA EN EL PUESTO ES LA MEJOR MANERA DE ASEGURARSE DE QUE SE ENCUENTRE AL MENOS UN CANDIDATO QUE CUMPLA CON LOS REQUISITOS DEL PUESTO. SI SE ENCONTRA UN NÚMERO CERCANO DE CANDIDATOS, SE PUEDE SEGUIR BUSCANDO OTROS CANDIDATOS QUE PUEDAN SER MÁS ADECUADOS PARA EL PUESTO.



**3. Afina tu selección**

Una vez que ya tienes una base amplia de posibilidades, es necesario que los evalúes con cuidado. Reduce el número de postulantes a los candidatos más indicados, a aquellos que tengan experiencia y/o estudios en las áreas pertinentes para el puesto que estás ofertando. Antes de citar a cualquier candidato a una entrevista formal, lo ideal es sostener una conversación telefónica o por videollamada que te dé una idea más precisa del perfil del candidato.





#### 4. Estudia a tus candidatos

En este punto deberás haber cerrado tus posibilidades a no menos de tres candidatos: es importante que tengas varias opciones. Ahora podrás empezar con las entrevistas para conocerlos mejor.

Toma dos clases de características en consideración: determina si tu candidato sabe hacer aquello para lo que está esperando ser contratado y si lo sabe hacer bien; y evalúa sus características personales. Por último seleccionar a la persona adecuada.

