

CENTRO EDUCACIONAL
FERNANDO DE ARAGÓN
ENSEÑANZA MEDIA

GUÍA PARA EL APRENDIZAJE.

Fecha desde: **15/06/2020** Hasta: **26/06/2020**

NOMBRE DE ALUMNO/A:

CURSO: 4° Medio

ASIGNATURA: Dotación de personal

NIVEL: Cuartos medios

UNIDAD: II

CONTENIDO: Búsqueda de empleo a través de portales

OBJETIVO DE APRENDIZAJE: Reconocer las formalidades al momento de buscar empleo

OA 4 Ejecutar tareas sistemáticas de descripción de cargos, de reclutamiento y de selección de personal, de acuerdo a las necesidades de una empresa, a los procedimientos establecidos y a la normativa vigente.

Unidad I - Búsqueda de empleo a través de portales

¿Qué implica realizar una búsqueda de empleo?

El objetivo de este importante documento no es conseguir un empleo, sino que acceder a una entrevista de trabajo en la cual el empleador tendrá una primera impresión de acuerdo con lo que usted escriba.

Si bien existen diversos formatos para redactar el currículum, éste siempre debe contener:

- Datos personales del postulante: nombre completo, RUN, fecha de nacimiento, dirección particular, teléfono y correo electrónico.
- Preparación académica: establecimientos y años donde realizó la enseñanza básica, media y superior (si corresponde).
- Experiencia profesional: se redacta en orden cronológico, partiendo por el trabajo actual.
- Debe incluir una descripción del cargo, nombre del lugar, y fecha de inicio y término.
- Referencias laborales: nombre, cargo, empresa y datos de contacto de quien lo va a recomendar.

¿De qué forma podemos mencionar podemos presentar estos mencionados a una entrevista laboral?

A través de un Curriculum vitae (o currículum vitae, en español) es un concepto latino que significa "carrera de la vida". Surgió en contraposición y por analogía a cursus honorum, que se utilizaba para denominar la carrera profesional de los magistrados romanos. ... Incluso puede usarse la abreviatura C.V.

La importancia que manifiesta un curriculum es que nos propone detallar cada una de nuestras habilidades, la mayor parte de nuestros conocimientos, además de replicar nuestros datos personales, lo cual nos identificara con nuestro entrevistador.

¿Qué habilidades podemos ejemplificar en un curriculum?

- La capacidad de tomar decisiones.
- Facilidad para trabajar en equipo.
- Persistencia y constancia para obtener los resultados deseados.
- Buena capacidad de comunicación, tanto verbal como escrita.
- Ser un gran apasionado por el trabajo que se desempeña.

¿Cuáles son los medios y fuentes de reclutamiento?

- **Anuncios**

Es el método clásico, pero no por ello obsoleto, todo depende del medio en que se publique la vacante. La mayoría de las empresas utiliza la prensa para comunicar sus anuncios, pero también se puede acudir a la radio, revistas especializadas y, por supuesto, Internet.

- **Recomendaciones**

Las recomendaciones son otro método tradicional que consiste en preguntar a los propios trabajadores y en los círculos profesionales o sociales si conocen a personas con el perfil que estamos buscando. Las recomendaciones suponen un reclutamiento casi inmediato, gracias a que tenemos una referencia de primera mano sobre cada postulante. El inconveniente es que el número de candidatos suele ser bastante limitado, por lo que tiene mejores resultados en las empresas de gran tamaño.

- **Base de datos**

El personal de Recursos Humanos de la empresa debe mantenerse siempre atento a las solicitudes espontáneas que recibe la empresa. Una documentación bien organizada puede convertirse en una base de datos importante, que ayude a cubrir futuras vacantes.

- **Universidades**

Existen empresas que constantemente reclutan practicantes. En estos casos es conveniente acercarse a universidades, con la finalidad de crear convenios que le permitan recibir alumnos para realizar sus prácticas profesionales o incluso recién egresados. Por obvias razones, esta fuente carece de perfiles con experiencia.

- **Agencias de reclutamiento de personal**

En este punto entra IPS. Las agencias de reclutamiento de personal son una fuente ideal para empresas que buscan un amplio número de candidatos, pero también para aquellas que requieren personal altamente capacitado. Además, acudir a un intermediario facilita los procesos de reclutamiento y selección de personal.

- **Competencia**

Esta fuente de reclutamiento de personal puede ser vista como desleal, pero no por ello es menos efectiva. Por un lado, es posible encontrar personal altamente capacitado y que genere resultados inmediatos y, por otro, se debilita al competidor. Parece una jugada bastante hábil, pero si lo que usted busca es personal que se ponga la camiseta, absténgase de esta fuente.

Conclusión

Para finalizar, como ya lo hemos mencionado en artículos anteriores, el uso de una fuente de reclutamiento de personal debe ser en función de dicho puesto, es decir, de acuerdo con el perfil que busquemos debemos acudir a una fuente u otra. Por ejemplo, si buscamos gente joven, las Redes Sociales e incluso las universidades son una buena opción, pero si lo que buscamos es personal con experiencia en un departamento específico, las agencias de reclutamiento nos facilitarán la tarea.

Actividad:

Referente a la materia anterior responder las siguientes preguntas:

- 1.- ¿Cuál es el primer objetivo, referente a la búsqueda de un empleo?
- 2.- ¿La facilidad de tomar decisiones, la asociamos con competencias de un postulante? Argumente su respuesta.
- 3.- ¿Qué medios de reclutamiento podemos aplicar para un trabajador con experiencia?
- 4.- ¿Por qué motivo los reclutadores buscan empleos jóvenes en Universidades y redes sociales?

Desarrolle un vocabulario técnico con a lo menos 10 palabras encontradas en esta la materia entregada anteriormente.

(Elaborar proyecto de trabajo con reclutamiento, aplicando apoyo del profesor por medio de videos y clases online, realizamos seguimiento y entregamos una vez que se vuelva a clases)

Dudas y consultas comunicar a profesor Daniel Sepúlveda

Email: profedanielsepulvedap@gmail.com

Email: carrasco.monica.ruth@gmail.com

Fecha de entrega: 26/06/2020