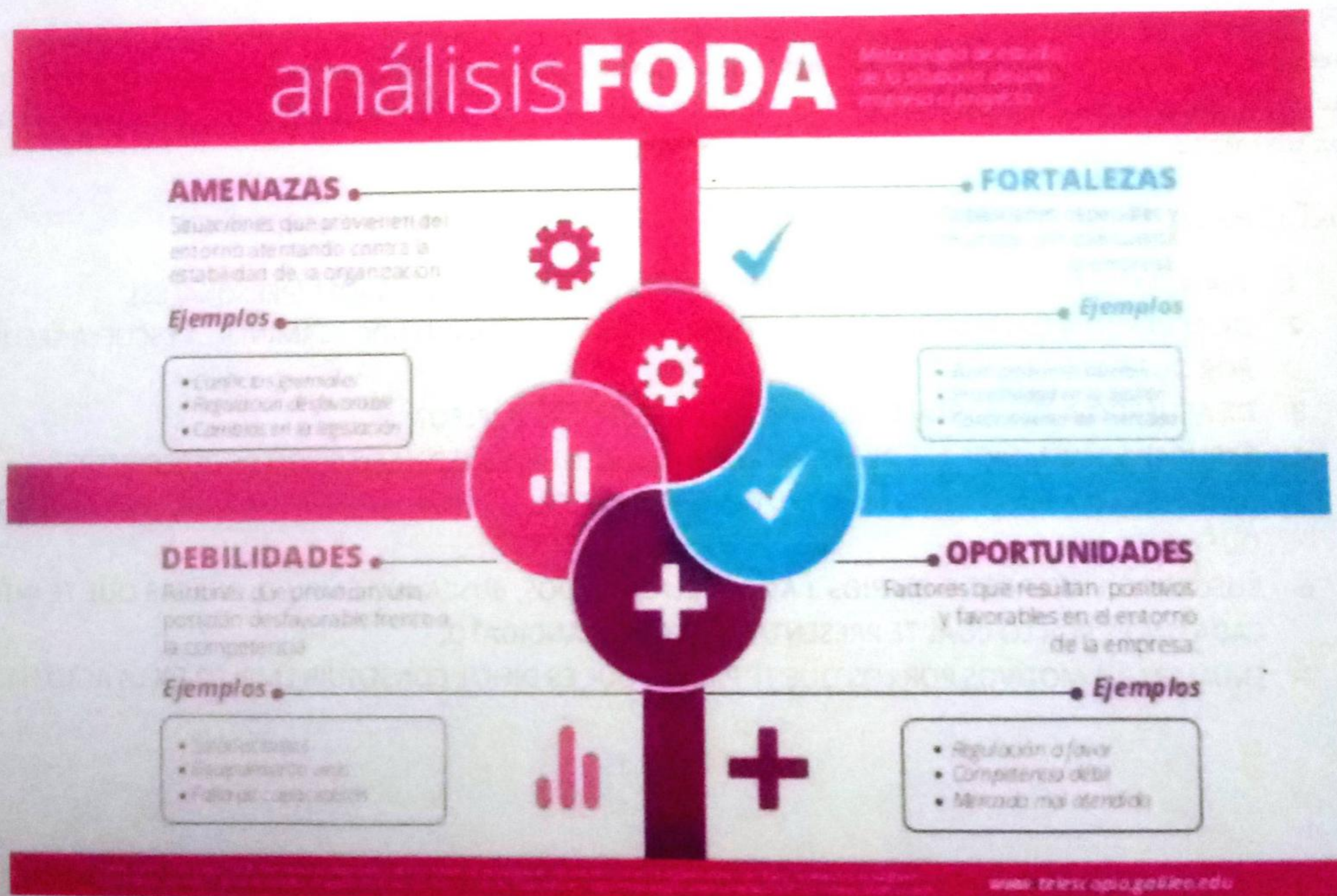


Dicen que para poder vender, tienes que conocer muy bien tu producto; lo mismo aplica para ti, conocer todos los detalles de ti —tanto buenos como malos— siempre significará algo positivo. El análisis FODA es la mejor herramienta para esto. **Se usa en los negocios**, regularmente, pero también puede utilizarse en cualquier proyecto o meta que tengas en mente, incluso para evaluar tu personalidad. Es muy rápido de elaborar, no necesita de “grandes” materiales —sólo pluma, un espacio en dónde escribir y tiempo a solas para ser muy sincero contigo. Sus beneficios son muchos: **te ayudará a crear estrategias para lograr tus objetivos**, a saber en qué eres bueno y en qué tienes margen de mejora, qué acciones debes llevar a cabo... Todo de manera clara y organizada.

¿Y de qué se trata?

Es un esquema en el que tienes como punto central lo que quieres conseguir y en cuatro ejes básicos los factores que lo rodean para obtenerlo. Aquí un boceto:



¿Cómo puedes aplicarlo en la vida laboral? Si hoy en día no tienes trabajo, es un momento para escribir en una hoja las habilidades y cualidades que tienes por ofrecer a las empresas y plasmalas en tu currículum o en una entrevista; los reclutadores siempre hacen algunas preguntas que incl el hablar de ti, prevenirte con tu FODA para una entrevista podría serte de mucha utilidad.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL NO ES LO MISMO!!!!!!!

Cuando se abordan temas relacionados con la contratación laboral, por lo general se mencionan, a renglón seguido, otros términos como la selección de personal o el reclutamiento. ¿Podrías decirnos en qué radica la diferencia entre uno y otro concepto?

Tranquilo, no todo el mundo lo sabe. De hecho, lo más habitual es que ambos se usen como sinónimo del otro. Pero ¿es realmente así?

De la selección de personal hemos hablado otras veces. Se trata, recordemos, de un proceso mediante el cual las empresas realizan procedimientos, estrategias, métodos, acciones e iniciativas para contratar a determinados trabajadores.

Se parte de una necesidad, es decir, de una plaza o función que debe ser asignada a una persona capacitada para ello. La labor del encargado de Recursos Humanos es filtrar de tal manera las candidaturas que se elija la que más competencias, talentos, destrezas o habilidades tenga para ocupar dicho cargo. El proceso de selección de personal tiene distintas fases, que van desde la identificación de esa necesidad por parte de la empresa hasta la contratación como tal.

Por su parte, el reclutamiento es una acción concreta que busca atraer a las personas de alta cualificación o talento a ocupar cargos en una organización. En casi todos los casos se basa en un sistema de información de los candidatos.

El reclutamiento puede ser externo o interno. En el primer caso, las empresas salen al mercado laboral de sus respectivos sectores para sondear la posibilidad de contratar a trabajadores que supongan un valor añadido. En el segundo caso, lo que se busca es la promoción de los trabajadores que ya forman parte de la compañía y que, apoyados en sus méritos, buscan ascender en la pirámide corporativa.

ACTIVIDADES: LEER E INTERPRETAR EL TEXTO, SI ES NECESARIO REALIZAR UN BREVE RESUMEN.

- 1- ELABORA TÚ PERFIL LABORAL ESCRIBIENDO 5 FORTALEZAS Y 3 DEBILIDADES (PERSONALES).
- 2- DE ACUERDO A TUS FORTALEZAS ¿QUÉ TE GUSTARÍA ESTUDIAR CUANDO TERMINES LA ESCUELA SECUNDARIA? POR QUÉ?
- 3- DE ACUERDO A TUS FORTALEZAS, SI PUDIERAS ELEGIR UN EMPLEO?
- 4- EXPLICAR BREVEMENTE LAS DIFERENCIAS ENTRE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL?
- 5- DE LAS DIFERENTES FORMAS DE RECLUTAMIENTO EXTERNA, ¿ CUÁL ELEGIRÍAS PARA BUSCAR EMPLEO? POR QUÉ?
- 6- BUSCAR POR INTERNET O DIARIOS 3 AVISOS CLASIFICADOS, BUSCANDO EMPLEO, INDICAR QUE TE INTERESÓ DE CADA UNO Y POR LO CUAL TE PRESENTARÍAS COMO CANDIDATO.
- 7- ENUMERAR 4 MOTIVOS POR LOS QUE TE PARECE QUE ES DIFÍCIL CONSEGUIR EMPLEO EN LA ACTUALIDAD.