

# RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL



**Psic. Paola Jacqueline Albarrán Santos**

## **RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

### **Objetivo de la materia:**

El alumno conocerá y aprenderá los métodos de reclutamiento tradicional y actual, para atraer a los mejores perfiles de acuerdo a los puestos vacantes de la organización, con el fin de elegir al que posea las habilidades, destrezas y experiencias requeridas y exigidas en cada una de las áreas.

## **Criterios de evaluación:**

- **Actividades áulicas 20%**
- **Actividades en plataforma educativa 30%.**
- **Examen 50%**

Nota: Escala de calificación del 7 al 10, mínima aprobatoria 7.



**BIENVENIDOS**

# UNIDAD I “RECLUTAMIENTO DE PERSONAL



El reclutamiento es el proceso para atraer a los individuos de manera oportuna, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización.



La empresa podrá entonces seleccionar a aquellos aspirantes que tengan las cualidades que se apeguen mejor a las descripciones de los puestos.

“Nuestros empleados son el activo más importante”



“Los empleados correctos son nuestro activo más importante”

# Alternativas para el reclutamiento

*Uno de los puntos a considerar es el alto costo que implica...*





- Subcontrataciones
- Los empleados eventuales
- Las organizaciones profesionales de empleadores (subcontratación de empleados)
- Tiempo extra

# ¿BUSCAS EMPLEO?

## ¡VACANTES DISPONIBLES!

**Santiago**

SERVICIO  
TOTALMENTE  
GRATIS

### • CENSADOR

- Requisitos
- Bachiller o estudiante universitario
- Licencia de conducir al día
- Poseer vehículo de motor o pasola
- Amplios conocimientos de los sectores de su provincia
- Disponibilidad para trabajar
- Alto nivel de responsabilidad



# Oferta de empleo



Buscamos para uno de nuestros clientes **Encargado de Mantenimiento**

## Requisitos:

Egresado de INFOTEP en carrera técnica de instalación y mantenimiento eléctrico industrial

Conocimiento en electricidad y plomería

Edad de 26 a 40 años

Sexo masculino

Residir en el Gran Santo Domingo o Distrito Nacional

## Persona contacto:

**Lcda. Perla Moreno**

Asesora Unidad de Admisión,

Información y Empleo

809-563-3880, ext. 3031

[pmoreno@infotep.gob.do](mailto:pmoreno@infotep.gob.do)





# SOLICITA PERSONAL

(Hombres & Mujeres)



## • AUXILIAR DE MANTENIMIENTO (CON EXPERIENCIA)

### Requisitos:

- \*CONOCIMIENTOS EN MANTENIMIENTO Y ELECTRICIDAD BASICA.
- \*EDAD MINIMA REQUERIDA 18 AÑOS
- \*SEXO INDISTINTO

### Ofrecemos:

- +SUELDO COMPETITIVO
- + COMODOS HORARIOS
- + PRESTACIONES DE LEY
- + TRANSPORTE
- + BUEN AMBIENTE LABORAL
- + OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO

PRESENTARSE CON SOLICITUD ELABORADA A CENTRO LOGÍSTICO EN AV. GUADALAJARA #101 CON CINTHYA MOJICA O EDITH ALBA Ó LLAMAR AL TELÉFONO 3322626528 EN UN HORARIO DE LUNES A VIERNES, 8:00 A 17:00. HRS.



# INVESTIGACIÓN INTERNA DE LAS NECESIDADES Y PLANEACIÓN DEL PERSONAL



- ✓ Consta de una identificación de las necesidades de la organización respecto a recursos humanos a corto, mediano y largo plazo.
- ✓ Continua y constante.
- ✓ Debe incluir a todas las áreas y niveles de la organización.

## Planeación de personal



Proceso de decisión respecto a los recursos humanos necesarios para alcanzar los objetivos organizacionales en determinado tiempo.

Se trata de anticipar cuál es la fuerza de trabajo y los talentos humanos necesarios para la realización de la actividad organizacional futura

Modelo basado en la demanda  
estimada del producto o servicio



Las necesidades de personal son una variable dependiente de la demanda estimada del producto o del servicio.

# Modelo basado en segmentos de puestos



- a) Elegir un factor estratégico (nivel de ventas, volumen de producción, plan de expansión) para cada área de la empresa
- b) Establecer niveles históricos (pasado y futuro) de cada factor estratégico.
- c) Determinar los niveles históricos de mano de obra en cada área funcional.
- d) Proyectar los niveles futuros de mano de obra de cada área funcional y correlacionarlos con la proyección de los niveles (históricos y futuros) del factor estratégico correspondientes.

## Modelo de gráfica de reemplazo



Muchas organizaciones utilizan gráficas de reemplazo u organigramas de carrera.

Son una representación gráfica de quién sustituye a quién, si se presenta la eventualidad de una vacante futura dentro de la organización.

# MI EMPRESA

# PROCESO DE RECLUTAMIENTO



El reclutamiento implica un proceso que varía de acuerdo con la organización.

*Necesidad de personal*



*Ejecución  
(personal capacitado)*

*Decisión: primera línea  
(Proceso)*

## MEDIOS DE RECLUTAMIENTO



El mercado de recursos humanos presenta diversas fuentes de recursos humanos que tienen que ser diagnosticadas y localizadas por la empresa

## RECLUTAMIENTO INTERNO

## RECLUTAMIENTO EXTERNO

### ¿QUÉ ES?

Los candidatos son trabajadores de dentro de la empresa.

Se buscan candidatos fuera de la empresa.

### VENTAJAS



- Es una manera rápida y barata de encontrar candidatos.
- El trabajador ya conoce la empresa y ya está adaptado.
- Es muy motivador para nuestros empleados, que ven que se les tiene en cuenta cuando surge una vacante

- Podemos conocer a más candidatos que sean más idóneos para el puesto.

### INCONVENIENTES



- Nos limitamos las posibilidades de acceder a más candidatos.
- Pueden surgir conflictos entre los propios trabajadores que rivalizan por el mismo puesto.

- Este procedimiento es más caro.
- Podemos desmotivar a los trabajadores por buscar empleados fuera.

# RECLUTAMIENTO INTERNO

*Se basa en datos e informaciones relacionadas con otros subsistemas, a saber:*



- a) Resultados obtenidos por el candidato interno en los exámenes de selección a los que fue sometido al ingresar a la organización.
- b) Resultado en las evaluaciones de desempeño del candidato interno.
- c) Resultado en los programas de capacitación y entrenamiento en los que participó el candidato interno.

d) Análisis y descripción tanto del puesto actual del candidato interno, como del puesto considerado, con objeto de evaluar las diferencias entre ambos y los requisitos adicionales que puedan ser necesarios.

e) Planes de carrera o incluso planes de movilización de personal para verificar la trayectoria más adecuada del ocupante del puesto considerado.

f ) Condiciones de promoción del candidato interno (si está “listo” para ser promovido) y de reemplazo (si ya hay un sustituto preparado para ocupar su lugar).

## RECLUTAMIENTO EXTERNO

*Puede involucrar una o más de las técnicas de reclutamiento siguientes:*

- Archivos de candidatos que se hayan presentado espontáneamente o en reclutamientos anteriores.
- Recomendación de candidatos por parte de los empleados de la empresa.
- Carteles o anuncios en la puerta de la empresa.
- Contactos con sindicatos o asociaciones de profesionales.

- Contactos con universidades, escuelas, asociaciones de estudiantes, instituciones académicas y centros de vinculación empresa-escuela.
- Conferencias y ferias de empleo en universidades y escuelas.
- Convenios con otras empresas que actúan en el mismo mercado, en términos de cooperación mutua.
- Anuncios en periódicos y revistas.
- Viajes de reclutamiento en otras localidades.
- **Reclutamiento en línea a través de la internet**

# RECLUTAMIENTO MIXTO

Interno



Externo

# FORMULARIOS DE SOLICITUD DE EMPLEO

Revisión:

Pág. 39

## SOLICITUD DE EMPLEO

<b>Cargo solicitado</b> Gerencia de Operaciones	<b>Fecha</b> 03   02   2021	
Favor llenar esta solicitud con letra de molde Nota: La información proporcionada aquí será tratada confidencialmente	<b>Sueldo mensual deseado</b> \$75.000 pesos mexicanos	
	<b>Sueldo mensual autorizado</b>	

### DATOS PERSONALES

<b>Apellido Paterno</b> Solís	<b>Apellido Materno</b> Cuervo	<b>Nombre(s)</b> Alejandro Tomás	<b>Edad</b> 40	<b>Sexo</b> M <input checked="" type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>
<b>Domicilio (calle y número)</b> Calle Balderas No. 15	<b>Colonia</b> Juárez	<b>Teléfono</b> 4831212891	<b>Teléfono (celular)</b> 5541857469	
<b>Municipio</b> Ciudad de México	<b>Código postal</b> 06040	<b>Lugar de Nacimiento</b> Caracas	<b>Nacionalidad</b> Venezolano	<b>Correo electrónico</b> asolis@hotmail.com
<b>Vive con</b> Padres <input type="checkbox"/> Familia <input checked="" type="checkbox"/> Parientes <input type="checkbox"/> Solo <input type="checkbox"/>		<b>Fecha de Nacimiento</b> 05   03   1980	<b>Estatura</b> 1.84	<b>Peso</b> 100 Kgs.
<b>Personas que dependen de usted</b> Hijos <input checked="" type="checkbox"/> Padres <input type="checkbox"/> Cónyuge <input checked="" type="checkbox"/> Otros <input type="checkbox"/>			<b>Estado Civil</b> <input type="checkbox"/> Soltero <input checked="" type="checkbox"/> Casado Otro _____	

### DOCUMENTACION

<b>Registro Federal de Contribuyentes</b> SOJA8003051HO		<b>Clave Única de Registro de Población (CURP)</b> SOJA800305HNELRL50	
<b>Número de Seguridad Social</b> HS058054561	<b>AFORE</b> 12345678	<b>Pasaporte Número</b> A-045789421	<b>Cartilla Militar Número</b> NO APLICA
<b>Licencia de manejo</b> 01N450316	<b>Tipo y Número de Licencia</b> PERMANENTE 45478971	<b>Si es extranjero, qué documento le permite laborar en el país</b> CURP	

### ESTADO DE SALUD Y HABITOS PERSONALES

## ESTADO DE SALUD Y HABITOS PERSONALES

¿Cómo considera su estado de salud actual? SANO TOTAL	¿Padece alguna enfermedad crónica? ¿Cuál? NO	¿Pertenece a algún Club Social o Deportivo? SI – CENTRO ESPAÑOL
¿Practica Ud. algún Deporte? SI - TENIS	¿Cuál es su pasatiempo favorito? LITERATURA Y CINE	¿Cuál es su meta en la vida? CRECER Y SUPERARME

## DATOS FAMILIARES

NOMBRE	VIVE	FINADO	DOMICILIO	OCUPACIÓN
Padre Eric Solís	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	No Aplica	Técnico Electrónico
Madre Zaida Cuervo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	No Aplica	Ama de casa
Cónyuge Carmen Carrasco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		Profesora

### Nombres, edades y ocupación de los hijos

Alexander Solís – 15 años – estudiante      Mónica Solís – 12 años - estudiante

## ESCOLARIDAD

NOMBRE DE LA ESCUELA	DOMICILIO	FECHAS		AÑOS	RECIBIÓ TÍTULO O CERTIFICADO
		DESDE	HASTA		
<b>Primaria</b> Colegio San José	Maracay, Venezuela	1987	1993	6	
<b>Secundaria o Prevocacional</b> Colegio San José	Maracay, Venezuela	1993	1998	5	Bachiller en ciencias
<b>Preparatoria o Vocacional</b>					
<b>Profesional</b> Universidad Simón Bolívar	Caracas, Venezuela	1998	2003	5	Ingeniero
<b>Comercial u Otras</b> NO APLICA					

CONOCIMIENTOS GENERALES	
Idiomas q habla aparte del nativo (Indique nivel: 50%, 75%, 100%)	Funciones de oficina que domina
Inglés – 75%	Todas las funciones
Máquinas de oficina o taller que sepa manejar	Software que domina
PC - Laptop	Office – Project - SAP
Otras funciones que domina	
Comunicación oral y escrita, presentaciones, negociación con clientes	

EMPLEO ACTUAL Y ANTERIORES						
	EMPLEO ACTUAL O ULTIMO		EMPLEO ANTERIOR	EMPLEO ANTERIOR	EMPLEO ANTERIOR	
	DE 2015	A 2020	DE 2004	A 2015	DE	A
Tiempo que prestó sus servicios						
Nombre de la Compañía	Aceros Unidos		Montana Gráfica			
Domicilio	Ciudad de México		Caracas, Venezuela			
Teléfono	4825647896		582122379973			
Puesto desempeñado	Gerente de operaciones		Jefe de operaciones			
Sueldo Mensual	Inicial	\$65.000	\$25.000			
	Final	\$80.000	\$50.000			
Motivo de su separación	Venta de la empresa		Oferta en México			
Nombre de su jefe directo	Alex Taranto		Pedro Zapata			
Puesto de su jefe directo	Gerente general		Gerente de operaciones			
Podemos solicitar informes de Ud.?	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO ¿Por qué?	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO ¿Por qué?	SI <input type="checkbox"/>	NO ¿Por qué?

REFERENCIAS PERSONALES ( Favor no incluir parientes o jefes anteriores )				
NOMBRE	TELÉFONO	DOMICILIO	OCUPACIÓN	Tiempo de Conocerlo
Alberto Moreno	5598745621	Ciudad de México	Médico	4 años
Ángel Camacho	5536974158	Ciudad de México	Ingeniero civil	3 años



# SELECCIÓN DE PERSONAL

La selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos que existen en la empresa.



*Con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización.*

*Ahora bien...*

La selección busca solucionar dos problemas básicos:

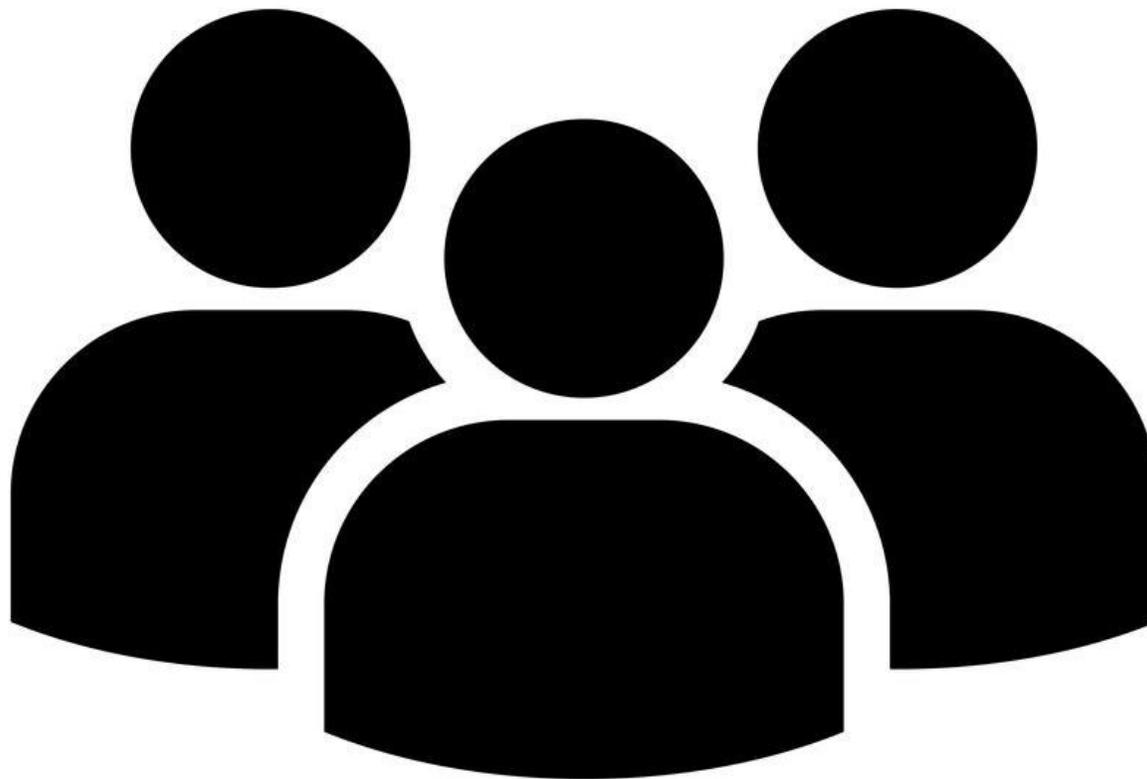
a) Adecuación de la persona al trabajo.



b) Eficiencia y eficacia de la persona en el puesto.



*Considerar las diferencias personales  
en todos los aspectos.*



# Selección como un proceso de comparación

x

**Especificaciones  
de puestos**



**Aquello que  
requiere el  
puesto**



**Análisis y descripción de  
puestos para determinar los  
requisitos que el puesto exige  
a su ocupante**

y

**Características  
del candidato**



**Aquello que  
ofrece el  
candidato**



**Técnicas de selección para  
identificar los requisitos  
personales para ocupar el  
puesto deseado**

**En  
comparación**

La selección de personal admite tres modelos de comportamiento.

### a) Modelo de colocación

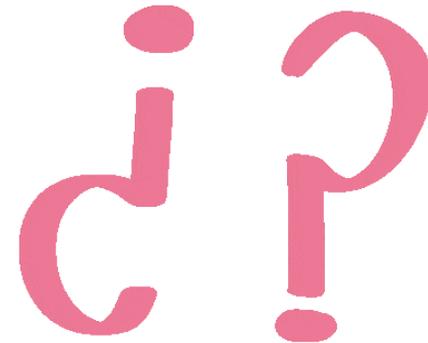
Cuando no se incluye la categoría de rechazo. En este modelo hay un solo candidato y una sola vacante, que debe ocupar ese candidato. En otras palabras, el candidato que se presenta debe ser admitido sin sufrir rechazo alguno.



## b) Modelo de selección

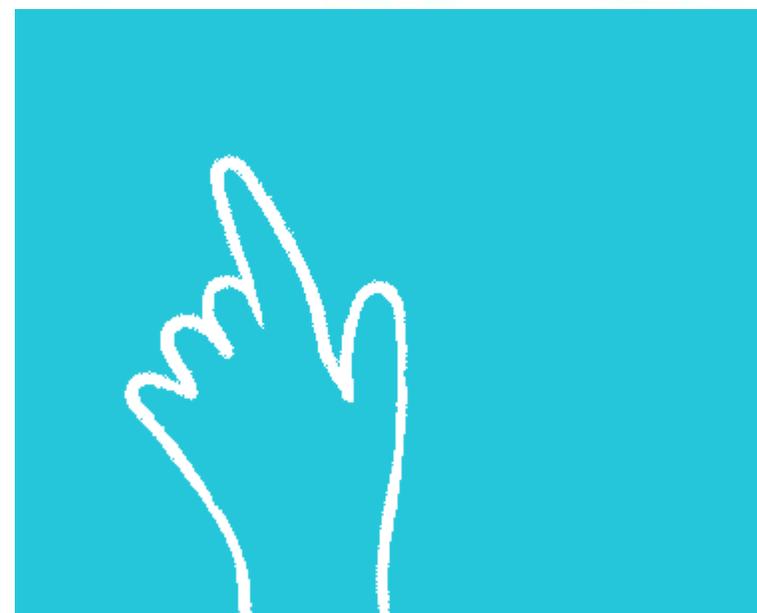
Cuando hay varios candidatos y una sola vacante a cubrir.

Se compara cada candidato con los requisitos que exige el puesto, las alternativas son: aprobación o rechazo. Si se rechaza, queda eliminado del proceso, ya que hay varios candidatos para una sola vacante.



### c) Modelo de clasificación.

Éste es un enfoque más amplio y situacional, en el que existen varios candidatos para cada vacante y varias vacantes para cada puesto.



# BASES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL



Obtención de la información sobre el puesto:

1. Descripción y análisis de puestos
2. Aplicación de la técnica de los incidentes críticos
3. Requisición de personal
4. Análisis de puestos en el mercado
5. Hipótesis de trabajo

# ELECCIÓN DE LAS TÉCNICAS DE SELECCIÓN

Una vez que se tiene la información respecto de los puestos vacantes, el paso siguiente es elegir las **técnicas de selección adecuadas** para escoger a los candidatos adecuados.



Las técnicas de selección se pueden clasificar en cinco grupos:

- 1.- Entrevista de selección
- 2.- Pruebas o exámenes de conocimientos o de habilidades
- 3.- Tests psicológicos
- 4.- Tests de personalidad
- 5.- Técnicas de simulación



## Revisión de currículos



Un currículum es un resumen dirigido a metas que describe la experiencia, formación académica y capacitación de un individuo; es un documento que se redacta para utilizarse en un proceso de selección de personal.

El currículum incluye el **objetivo de carrera** para la posición específica a la que aspira el solicitante.



El resto del currículum pretende demostrar cómo el individuo en cuestión posee las **habilidades y cualidades** necesarias para ocupar la posición identificada en el enunciado de objetivos de carrera.

Sólo debe incluirse la **información necesaria** para demostrar que existe una relación con el objetivo.

## ACTIVIDAD EN CASA:

Elaborar una entrevista relacionada a la vacante de tu empresa.

Guía:

2.5 ENTREVISTA DE SELECCIÓN

Pág. 55

