

- **Materia: CAPITAL HUMANO**
- **Tema: Cuadro sinóptico → "Selección de empleados: reclutamiento y entrevista"**
- **Carrera: MVZ**
- **Cuatrimestre: 3°**
- **Alumno: Téllez Méndez Alexa Yomara**

**Selección de empleados:
reclutamiento y entrevista**

Análisis de puesto

El proceso de análisis de puesto, además de definir las tareas y deberes importantes, es esencial identificar el conocimiento, las capacidades y las habilidades necesarias para desempeñar el trabajo.

Reclutamiento

La selección de empleados es el reclutamiento: atraer gente con las calificaciones adecuadas (como las determina el análisis de puesto) para solicitar el empleo. La primera decisión es si se asciende a alguien dentro de la organización (reclutamiento interno) o se contrata a alguien de afuera (reclutamiento externo).

Anuncios en los medios

Anuncios en periódicos: Publicar anuncios en los periódicos, tales como los diarios locales o profesionales, es un método común para reclutar empleados.

Medios electrónicos: se utiliza televisión y la radio para el mismo fin. Tal vez el mejor uso del reclutamiento televisivo en el sector

**Anuncios laborales (para
solicitar trabajo)**

Este tipo de anuncios se publican por el solicitante en vez de una organización. Estos avisos toman diversas formas: algunos enlistan calificaciones extensas, otros dan los nombres de los solicitantes y otros en general son más creativos que sus similares

**Métodos de punto de
compra**

El método de reclutamiento de punto de compra se basa en los mismos principios del "POP" o punto de compra (por sus siglas en inglés) que se usan para comercializar productos a los consumidores.

Reclutadores

Reclutadores de campo: Muchas organizaciones envían reclutadores a los campus universitarios con el objetivo de entrevistar estudiantes para cubrir los puestos disponibles

Reclutadores externos: las organizaciones usa fuentes de reclutamiento externas, agencias de empleo privadas o públicas y compañías de búsqueda ejecutiva

**Agencias de empleo
y compañías de
búsqueda**

Agencias de empleo: Las agencias de empleo operan de dos maneras. Una es cobrando a la compañía, y la otra, al solicitante cuando acepta el puesto

Compañías de búsqueda ejecutiva: Las compañías de búsqueda ejecutiva, "head hunters" difieren de las agencias de empleo en diversas formas. Primero, los trabajos que representan tienden a ser puestos en que se requiere experiencia con un pago más elevado, como ejecutivos, ingenieros y programadores de computadoras

Referencias del empleado

Los trabajadores actuales recomiendan miembros de su familia y amigos para vacantes específicas

Correo directo

Un empleador normalmente obtiene una lista de correo y envía cartas con vacantes o folletos a personas por medio del correo

Internet

Los intentos de reclutamiento por internet a menudo se dan en una de estas dos formas: sitios web de reclutamiento basados en el empleador y sitios de reclutamiento por internet.

Ferias de empleo

Diseñadas para proporcionar información en forma personal a tantos solicitantes como sea posible. Estas ferias se realizan generalmente en tres formas.

En la primera, muchos tipos de organizaciones tienen stands en el mismo lugar.

El segundo tipo de feria tiene muchas organizaciones pertenecientes al mismo campo en una localidad

El tercer tipo es que una firma tenga su propia feria de empleo

Incentivos

Cuando las tasas de desempleo son bajas, las organizaciones tienen que tomar medidas extra para reclutar empleados. Una de ellas es ofrecer incentivos a los trabajadores para que acepten puestos en la compañía.

Poblaciones no tradicionales

Los métodos de reclutamiento tradicionales no son exitosos, muchas organizaciones buscan aspirantes potenciales de poblaciones no tradicionales

Evaluación de la efectividad de las estrategias de reclutamiento

Considerando el número de fuentes de reclutamiento potenciales, es importante determinar cuál es la mejor. La evaluación se puede realizar en varias formas