



**Nombre de alumno:**

Guadalupe Concepción Vázquez Moreno

**Nombre del profesor:**

Sandy Naxchiely Molina Roman

**Materia:**

Reclutamiento y selección de personal

**Grupo:**

Psicología noveno



Reclutamiento de personal

\*Definición

Proceso de atraer individuos oportunamente en suficiente número

Identificando a la organización a solicitante

\*Capacitados  
\*Idóneos.

\*Meta:

Promover y seleccionar a los colaboradores de la empresa

\*Elaboración de política de la empresa  
\*Planes de los recursos humanos  
\*Práctica de reclutamiento

\*Es en esencia:

Un sistema de información

Mediante el cual la empresa divulga y ofrece al mercado oportunidades de empleo

\*Consiste

\*Investigación  
\*Intervención

Capaces de proveer a la empresa

Que ésta necesita para la consecución de sus objetivos.

\*Importancia

\*Es un proceso selectivo

Mientras mejor sea el reclutamiento, más y mejores candidatos se presentarán para el proceso selectivo.

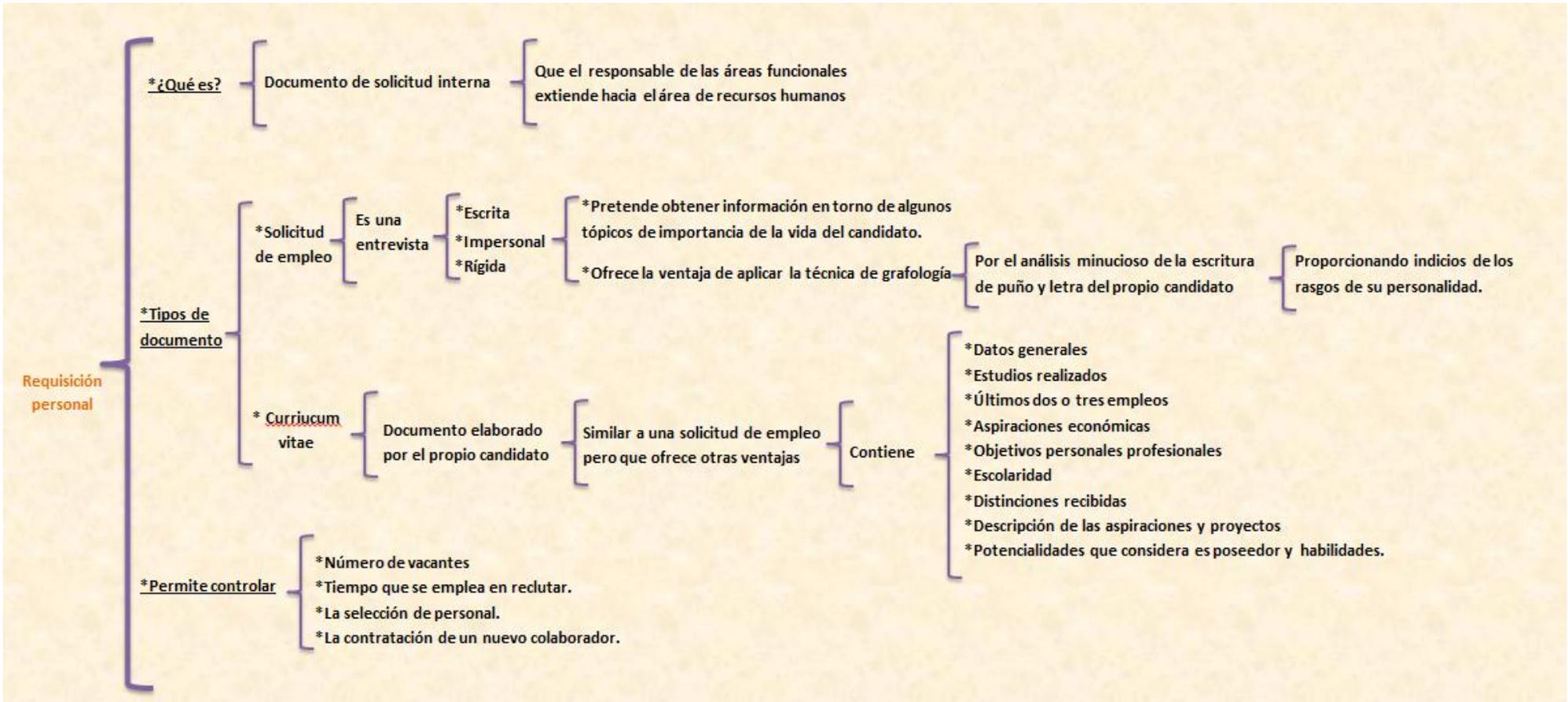
\*Permite encontrar más y mejores

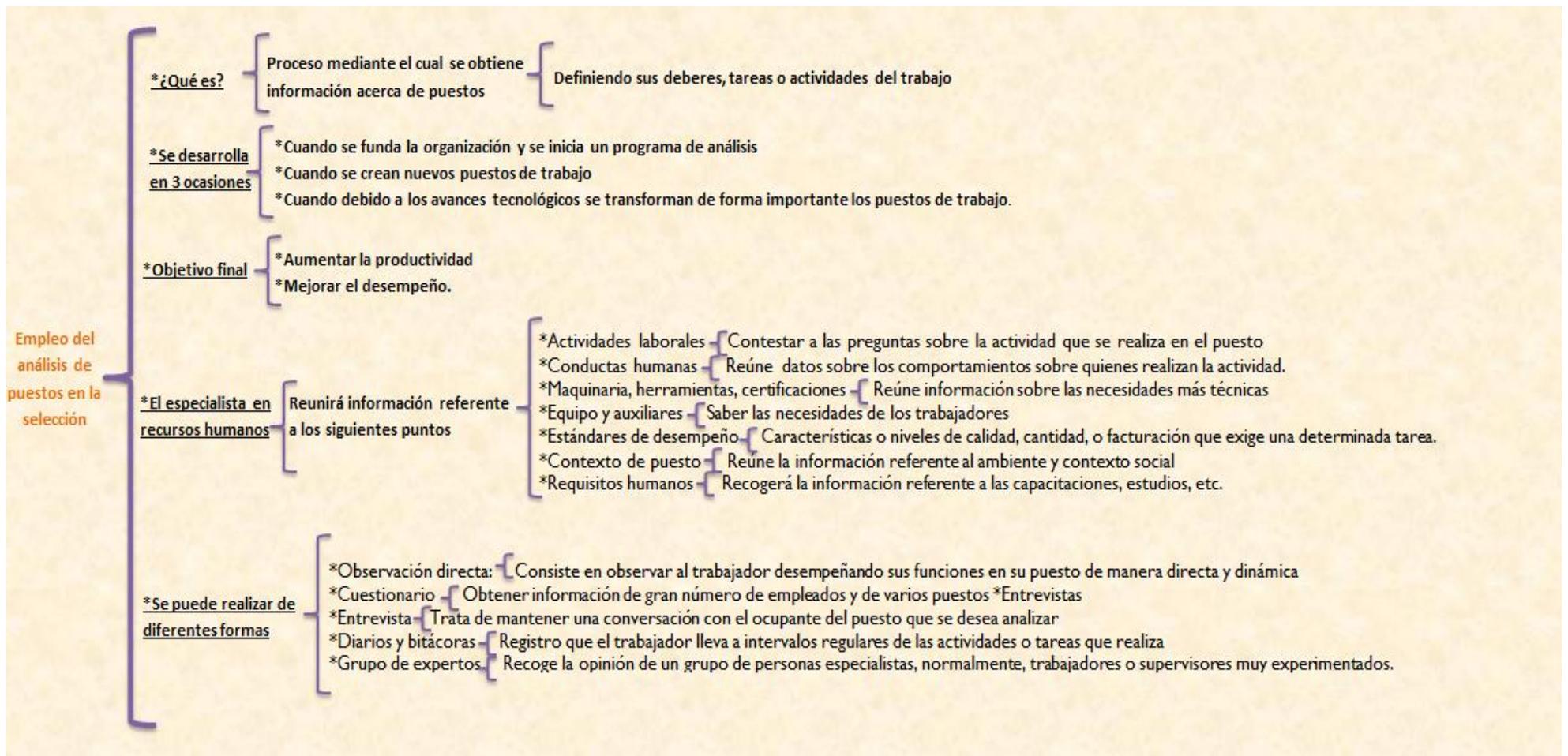
Atraer buenos candidatos

\*Depende de la reputación de la empresa,  
\*Atractivo de su ubicación  
\*Tipo de trabajo que ofrece, etc.

\*Permite contar con una reserva de candidatos a empleo

Sin el reclutamiento no habría candidatos a ocupar las vacantes existentes en la empresa.





Empleo del análisis de puestos en la selección

\*¿Qué es?

Proceso mediante el cual se obtiene información acerca de puestos

Definiendo sus deberes, tareas o actividades del trabajo

\*Se desarrolla en 3 ocasiones

- \*Cuando se funda la organización y se inicia un programa de análisis
- \*Cuando se crean nuevos puestos de trabajo
- \*Cuando debido a los avances tecnológicos se transforman de forma importante los puestos de trabajo.

\*Objetivo final

- \*Aumentar la productividad
- \*Mejorar el desempeño.

\*El especialista en recursos humanos

Reunirá información referente a los siguientes puntos

- \*Actividades laborales - Contestar a las preguntas sobre la actividad que se realiza en el puesto
- \*Conductas humanas - Reúne datos sobre los comportamientos sobre quienes realizan la actividad.
- \*Maquinaria, herramientas, certificaciones - Reúne información sobre las necesidades más técnicas
- \*Equipo y auxiliares - Saber las necesidades de los trabajadores
- \*Estándares de desempeño - Características o niveles de calidad, cantidad, o facturación que exige una determinada tarea.
- \*Contexto de puesto - Reúne la información referente al ambiente y contexto social
- \*Requisitos humanos - Recogerá la información referente a las capacitaciones, estudios, etc.

\*Se puede realizar de diferentes formas

- \*Observación directa: - Consiste en observar al trabajador desempeñando sus funciones en su puesto de manera directa y dinámica
- \*Cuestionario - Obtener información de gran número de empleados y de varios puestos
- \*Entrevistas - Trata de mantener una conversación con el ocupante del puesto que se desea analizar
- \*Diarios y bitácoras - Registro que el trabajador lleva a intervalos regulares de las actividades o tareas que realiza
- \*Grupo de expertos - Recoge la opinión de un grupo de personas especialistas, normalmente, trabajadores o supervisores muy experimentados.

## **Bibliografía**

UDS ANTOLOGIA. (MAYO-AGOSTO). *RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL.*