



PRESENTA: TERESA MAYBENI PINTO MARTINEZ

CATEDRATICO: CP. YANET SANTIZO ESPINOZA

NOMBRE DEL TRABAJO: ANALISIS

**MATERIA: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL
PERSONAL**

GRADO: 9° CUATRIMESTRE

GRUPO: A

**FRONTERA COMALAPA, CHIAPAS A 19 DE
JUNIO DEL 2020.**

Los recursos humanos dentro de una organización es la encargada de organizar y maximizar el desempeño del capital humano en cada una de sus funciones o tareas, para lograr la máxima productividad y el cumplimiento de los objetivos deseados.

para toda organización es importante aplicar procesos, con ello garantizamos la efectividad y el cumplimiento de los objetivos deseados, así como ingresar a la empresa a una persona con gran potencial que aporte al crecimiento de la misma. Aplicar los procesos correctamente nos puede evitar contratar gente negativa que puede afectar el éxito de la organización. Uno de los objetivos primordiales al cumplimiento de los procesos en la selección del personal es el de crear un ambiente laboral favorable que haga que la estancia del personal sea el adecuado y bajo un ambiente sano.

Dentro de las funciones primordiales del área de recursos humanos están las siguientes:

Reclutamiento: es el proceso mediante el cual una organización reúne solicitantes de empleo estos tienen que cumplir con ciertos requisitos establecidos por la misma organización, esta se puede basar de diferentes medios para atraer prospectos para el puesto que se quiere cubrir, anuncios, radio, perifoneo, volanteo, poster, entre otros.

Selección de Recursos Humanos en el que de acuerdo a las características laborales y personales es elegido el que mejor cumpla con las características que demanda el puesto a cubrir.

Para elegir adecuadamente al personal idóneo se deben cumplir con ciertas características importantes como son:

- Capacidad de trabajar en equipo.
- Compromiso.
- Responsabilidad
- Trabajar bajo estrés.
- Actitud positiva.
- Pro actividad.
- Interés.
- Sinceridad.
- Empatía
- Motivación
- Capacidad de aprendizaje.
- Polivalencia.

- Autodidacta.
- Habilidades comunicativas.
- Inteligencia emocional.
- Dedicación.
- Puntualidad.
- Creatividad.
- Flexibilidad.

Fuentes de reclutamiento:

Las fuentes del reclutamiento nos servirán para identificar a la persona correcta para el puesto correcto, estas fuentes pueden ser:

Internas: cuando un personal parte de la empresa posee las habilidades, conocimientos y conoce parte de las funciones que demanda el puesto, se considera apto para cubrir el puesto de trabajo, esto ahorraría a la empresa, tiempo y dinero.

Externa: cuando dentro de la empresa no encontramos al personal idóneo, tenemos que buscar afuera, llevando a cabo el proceso de reclutamiento como tal, este proceso, nos llevaría más tiempo, y dinero debido a que el proceso de contratación es más tardado.

Los medios de reclutamiento:

Son las formas o conductos a través de los cuales llegamos a los candidatos para atraerlos, estos pueden ser; altoparlante, volantes, páginas web, correo ordinario, correo electrónico, murales, cines, radio, mantas rotuladas, revistas especializadas, letreros semifijos, prensa, televisión, fax, avisos en interiores de organización, boletín informativo, revistas internas de la empresa, solicitud de palabras a empleados actuales, folletos, tableros electrónico, promociones de personal, concurso de ascenso, requisición del sindicato, volantes, publicaciones informativas, listas de espera intranet y periódico mural.

Entrevista.

Dentro de los procesos de reclutamiento y selección de personal se lleva a cabo la entrevista de trabajo, que sirve para que un empleador conozca todo lo que desea saber sobre un posible empleado a fin de saber si cumple o no con los requisitos para ocupar el puesto de trabajo.

La entrevista precisa de tres momentos:

La fase inicial: es el primer contacto del entrevistador y el candidato al puesto.

Fase de desarrollo: en esta el entrevistador profundiza en conocer el currículum, experiencia laboral, profesional entre otros.

Fase de cierre: el entrevistador resume a modo de conclusión la información más relevante de la entrevista.

La contratación y aspectos legales en la jornada de trabajo.

La parte más importante del recurso humano es la contratación donde ya elegimos al personal idóneo y tenemos que asegurar el correcto funcionamiento con apego a la ley mediante un contrato laboral, este contrato puede ser de forma:

Individual: es aquel que por virtud del cual una persona se obliga a otra a prestar un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario; en ella e dos personajes, trabajador y patrón.

Contrato colectivo: es un contrato celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno y varios sindicatos de patrones.