



NOMBRE DEL ALUMNO:

YESICA DARIANA SÁNCHEZ SÁNCHEZ

MATERIA:

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

9° CUATRIMESTRE

TRABAJO:

MAPA CONCEPTUAL

CARRERA:

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

PROFESOR.

ALEJANDRO MARTINEZ CORDERO

ETAPAS DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN TÉCNICA DEL PERSONAL

DETECCIÓN DE NECESIDADES

Primero hay

Establecer que puestos hay que cubrir dentro de la empresa

Conocer

Cuáles son las necesidades que posee la empresa en materia de personal.

También

Saber cuáles son los defectos que tiene el sistema de trabajo, si hacen falta uno o varios trabajadores.

DEFINICIÓN DEL PERFIL DEL CANDIDATO

Hay que

Decidir las cualidades que ha de cumplir el candidato para quedarse con el puesto.

Para eso

Hay que establecer actividades que deberá realizar, conocimientos técnicos que ha de tener.

Así como

Tener experiencia, valores, capacidad de trabajo en equipo, trabajo bajo presión, niveles de estudio, idioma, etc.

BUSQUEDA

Se debe

Realizar una convocatoria para que se presenten los posibles candidatos que cumplan con los requisitos que ha establecido la empresa.

Algunos métodos para la búsqueda son:

Anuncios, recomendaciones, agencias de empleo, promoción interna, reclutamiento interno.

Para ver

Quién trabaja mejor en el puesto y en la competencia

PRESELECCIÓN

La forma en que se puede seleccionar a los postulantes

Es a través del:

Currículum o contactar con el candidato

De esta manera

El proceso de preselección sería menos largo

SELECCIÓN

Hay

Los candidatos preseleccionados pasarán a la siguiente fase del proceso de selección

Empresas que realizan una entrevista y a partir de ahí escogen a la persona que cubrirá el puesto.

Para

Después realizar pruebas.

Estas suelen ser:

Test psicotécnicos, pruebas profesionales, dinámicas de grupo, pruebas físicas, etc.

INFORME DE CANDIDATOS

Una vez

Recopilada la información de todos los datos de cada uno de los postulantes.

Se debe

Realizar un informe con los pro y contras de cada uno de ellos.

Para

Elegir en base a un criterio al talento humano que trabajará en la empresa.

TOMA DE DECISIONES

Es la

Parte más difícil para la empresa

Porque

Es momento de elegir a uno de todos los candidatos presentados.

Se debe de

Elegir con mucho cuidado y aquel que más se ajuste al perfil que busca la empresa

CONTRATACIÓN

Se debe

Firmar un contrato con la persona seleccionada

En el que

Se determinarán todas las condiciones

Las cuales son:

Las funciones a realizar, remuneración, el tiempo que trabajará en la compañía, etc.

INCORPORACIÓN AL PUESTO

El candidato nuevo empieza a trabajar en la compañía

Algunas

Empresas establecen un período de pruebas de seis meses antes de realizar un contrato indefinido.

En esta

Fase el jefe del área deberá acompañar al nuevo componente para presentarle formalmente a los demás trabajadores.

FORMACIÓN

La empresa debe procurar que el nuevo integrante de la empresa se adapte lo más rápido posible a las tareas que debe realizar.

Es posible

Que sea necesario realizar algún proceso de formación empresarial.

Con el

Objetivo que conozca metodologías de trabajo de la empresa, herramientas que se utilizan, o cualquier tipo de información que el empleado desconozca.

SEGUIMIENTO

Es

Conveniente realizar un seguimiento de los trabajadores a medio y largo plazo.

El instrumento que se suele utilizar para esto son:

Las encuestas de satisfacción.

De esta manera

Se puede evaluar cuál es el estado de los trabajadores en la empresa.

Estudiando

Cuál es el grado de satisfacción en los trabajadores con la empresa y empresa con los trabajadores.

CONCLUSIÓN

Es importante que las empresas contraten el personal adecuado para ocupar el puesto de una empresa. Mayormente las empresas buscan estrategias y planean técnicas que favorezcan el reclutamiento para que ninguna compañía pueda ser competitiva.

El departamento de recursos humanos, usualmente son los encargados de hacer la planeación y tener el deber de incluir el reclutamiento y selección del personal, sin embargo, muchas veces las empresas no cuentan con esa área y los que se deben hacer cargo del reclutamiento son los líderes de cada área que necesiten nuevos trabajadores.

A la vez tiene sus ventajas y desventajas, que por un lado ellos mismos se encargan de reclutar a su personal nuevo y ver las habilidades, conocimientos de ocupar el puesto, pero, por otro lado, las áreas tienen otros deberes y solo de reclutar y aplicarle las técnicas para el reclutamiento de personal, esto se llevaría gran parte del tiempo.

Como se muestra anteriormente, la fase y el proceso de reclutamiento se ejecuta a través de acciones y técnicas como analizar las necesidades, buscar a los mejores candidatos para las vacantes a cubrir, seleccionar el candidato que haya pasado todas las pruebas, exámenes psicométricos de reclutamiento, incorporar al talento necesario que desarrolle las funciones de la empresa, para que finalmente el personal nuevo se incorpore a la empresa.