



**Administración de Recursos Humanos**

**Lic. Sandra Daniela Guillen Pulido**

**Reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo**

**Manolo Enrique Rivera Escobar**

**Primer cuatrimestre**

Comitán de Domínguez Chiapas a 5 de diciembre del 2020.

# Administración de Recursos Humanos

## Reclutamiento y selección

### Reclutamiento

Chiavenato menciona que consiste en los procedimientos aplicados para atraer candidatos capaces para ocupar los puestos vacantes en una organización

#### Interno

Su objetivo es el de cubrir una vacante en la organización mediante la reubicación de un empleado de la misma organización

#### Externo

El objetivo es hacer un llamado a nuevos candidatos para cubrir un puesto en una organización

#### Ventajas

- \*Permite descubrir nuevos talentos
- \*Mejoramiento del ambiente laboral
- \*Mayor eficiencia
- \*Mas opciones para elegir un candidato
- \*Aprovechamiento de la experiencia de los nuevos elementos

#### Ventajas

- \*Desarrolla una sana competencia
- \*Menos gasto de tiempo y dinero
- \*Ya se conoce al empleado
- \*Es fuente de motivación

### Selección

Galicia menciona que consiste en el proceso aplicado para encontrar al individuo adecuado para ocupar un cargo en una organización

Se forma por una serie de pasos que son aplicados o solicitados a los aspirantes para conocer su historial y antecedentes

- \*Entrevista preliminar
- \*Revisión de solicitudes de empleo
- \*Revisión de curricular

#### Pruebas de selección

Es una herramienta reciente añadida por las organizaciones, permite evaluar las habilidades, personalidad, aptitudes y motivación de los aspirantes.

### Implicaciones del manejo de la carrera laboral

Spilerman menciona que la carrera esta formada por el manejo empresarial que se le da a los empleados

Esta filosofía menciona que las empresas influyen mucho con la manera de manejar a los empleados para que crezcan profesionalmente y desempeñen sus funciones y habilidades al máximo

## Capacitación y desarrollo

### Determinación de objetivos y necesidades

Antes de iniciar el proceso de capacitación y desarrollo es necesario determinar cuáles son las necesidades en el área a examinar

#### Niveles a analizar

- \*Análisis organizacional
- \*Análisis de tareas
- \*Análisis de las personas

### Capacitación

Transmite conocimientos, desarrolla habilidades, busca cambiar la actitud de personal para que se desempeñe mejor en sus actividades

### Selección de instructores

Sirve para instruir al personal para que realice sus funciones de manera adecuada

El instructor tiene la función de instruir y capacitar al personal para que se desempeñe y realice bien sus obligaciones

#### Puntos que ayudan a lograrlo

- \*Registros y preparación de instructores
- \*Registros y preparación de instructores

### Planeación de carrera y vida laboral

Consiste en una herramienta que poseen las organizaciones, que ayuda a los empleados a superarse y lograr sus objetivos

### Evaluación de programas de desarrollo y vida laboral

Es necesario evaluar las habilidades de los empleados, conocer sus aspiraciones y alentarlos a cumplirlas

Brindar las herramientas necesarias para que cumplan sus planes y dar seguimiento a su carrera

El área de recursos humanos es sin duda un recurso indispensable dentro de las organizaciones, es necesario que existan herramientas que regulen el área que controla y atiende a los subordinados para que estos den su máximo potencial y se logren los objetivos y metas

### Desventaja

- \*No permite descubrir nuevos talentos
- \*Perdida de autoridad
- \*ineficiencia en los empleados si no están conformes con el nuevo puesto

### Desventajas

- \* Genera gastos de tiempo y dinero al tratar de encontrar a un candidato
- \*incertidumbre al no conocer a los nuevos elementos
- \*Inconformidad de los elementos antiguos, al pensar que no se les toma en cuenta

### Pruebas de empleo

Miden las habilidades cognitivas, las habilidades psicomotrices, el conocimiento del puesto, la muestra de trabajo, los intereses vocacionales y la personalidad.

- \*Pruebas de aptitudes cognoscitivas
- \*Pruebas de habilidades psicomotrices
- \*Pruebas de conocimiento del puesto
- \*Pruebas de muestras de trabajo
- \*Pruebas de interés vocacional
- \*Pruebas de personalidad
- \*Pruebas geneticas

### Entrevistas de trabajo

Es una conversación que intercambia información y permite conocer a fondo a los candidatos, conocer sus habilidades y saber si es adecuado para el puesto

### Tipos

- \*Estructurada
- \*No estructurada

### Verificación de antecedentes

Sirve para conocer los antecedentes de los aspirantes

### Desarrollo

Se da cuando el empleado recibe la educación para perfeccionar sus habilidades, conocimientos y actitudes para que pueda hacer más labores dentro de la organización a futuro

## Decisión de selección

Esta decisión le corresponde al administrador, debe tomar en cuenta todo el tiempo y dinero invertido en reclutar y elegir, tomar en cuenta que las el individuo seleccionado sea el adecuado, en base a sus características