



Nombre del Alumno: DIANA SAURY VELAZQUEZ LOPEZ

Nombre del tema: IMPORTANCIA DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN TECNICA DE PERSONAL

Parcial: SEGUNDO PARCIAL

Nombre de la Materia: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Nombre del profesor: BEATRIZ ADRIANA MENDEZ

Nombre de la Licenciatura: PSICOLOGIA

Cuatrimestre: NOVENO

Lugar y Fecha de elaboración: 09 DE JULIO DEL2021

En este presente ensayo vamos a dar a conocer puntos importante o estrategias que nos ayudan a poder obtener un buen personal en las empresas y que puedan, tener un rendimiento. Durante el proceso del reclutamiento y selección del personal dentro de las empresas tiene que ser de suma importancia y estratégicas ya que durante este proceso es buscar las personas aptas para los puestos que se solicite, por ello la creatividad, el talento y la inteligencia humana son capacidades irremplazables que, mediante el reclutamiento y selección de personal, debe atraer a la empresa.

Si en proceso del reclutamiento y selección de personal no es lo que se desea, puedan ingresar a la persona que no se adapten al puesto y contaminen olvidar que las emociones se contagian ya sean buenas o malas, negativas o positivas.

El reclutamiento y selección, es el proceso de búsqueda de candidatos para entrevistar y contratar a cubrir una vacante en una empresa, y por medio de volantes, publicaciones en línea, redes sociales se comunican.

Es el proceso de selección continua tras el reclutamiento y se centra más a detalles como: destacar candidatos que no cobren el perfil solicitado, y posterior entrevistar a los candidatos más aptos, y les realicen examen pruebas psicométricas. Donde vamos reduciendo y quedarnos más aptos para los puestos solicitados.

Puede parecer un proceso muy complicado, pero si se tienen políticas y procesos bien definido podemos llevar acabo y buscar y obtener la elección de candidato para cubrir el puesto requerido.

Existen 2 tipos o fuentes de reclutamiento.

Interna:

- Aquí es donde se da a conocer las vacantes de empleo a los colaboradores principalmente de la empresa.

Externo:

- Cuando existe una determinada vacante, buscan el personal con personas.

Fueras de la empresa y son atraídos por las técnicas de reclutamiento.

El reclutamiento de personal es atraer candidatos con el potencial y capaces de cubrir el cargo dentro de las empresas se desea. Es en esencia un sistema de información, mediante el cual la empresa divulga y ofrece el mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar.

El reclutamiento es el primer paso para atraer personas que estén interesada primer paso para atraer personas que estén interesada en un puesto de trabajo, mediante ello sucede que pueden llegar muchos interesados a un que sed mucho más lo deseado.

El análisis del puesto es un proceso mediante el cual se obtiene información acerca de puestos de trabajo, donde se encarga de establecer las obligaciones competencia habilidades y requisitos se requiere un determinado puesto de trabajo. Así como el tipo de personas que debemos contratar para ocupar el puesto.

Mediante un análisis de puestos de trabajo se consigue información relevante para elaborar la descripción del puesto de trabajo. Y en estas se señalarán las tareas obligaciones, responsabilidades condiciones laborales, responsabilidades condiciones, los reportes e informes y las técnicas o maquinas usadas para cada caso.

Cada empresa tiene unas necesidades y unos recursos organizacionales para llevar a cabo.

Método de observación:

- Observar el trabajador desempeñando sus funciones en su puesto de manera directiva y dinámica.

Método de cuestionarlos:

- El trabajador debe responder serie de preguntas relacionado con fueras de la empresa y son atraídas por las técnicas de reclutamiento.

El reclutamiento de personal es atraer candidatos con el potencial y capaces de cubrir el cargo dentro de la empresa se desea. Es en esencia un sistema de información, mediante el cual la empresa divaga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar.

El reclutamiento es el primer paso para atraer personas que estén interesadas en puesto de trabajo, mediante ellos sucede que pueden llegar muchos interesados a un que sea mucho maslo deseado.

La requisición de personal es un documento de solicitud interna que el responsable de alguna de las áreas funcionales extiende el área de recursos humanos es detonar para comenzar un proceso de reclutamiento y selección basado en una vacante generada.

Los conocimientos habilidades obligaciones responsabilidades del puesto de trabajo.

Método entre vista:

- Se trata de mantener una conversación con el que se desea analizar.

Método mixto:

- una combinación de varios métodos.

Fuentes de reclutamiento es el lugar de origen donde se encuentra recursos humanos que necesita la empresa al generarse vacantes.

Parte del proceso de selección del personal es darle la importancia que se tiene para encontrar el candidato ideal y conseguir que su adaptación sea la idónea para el puesto y que sobre todo rinda nivel que se espera.

Etapas del proceso de reclutamiento y selección técnica personal:

- Detección de las necesidades.
- Definición del perfil candidato.
- Convocatoria o búsqueda.
- Preselección.
- Selección.
- Informe de los candidatos.
- Toma de decisiones.
- Contratación.
- Incorporación al puesto.
- Formación.
- Seguimiento.

Mediante un proceso de reclutamiento y selección nos permite encontrar empleados de calidad para cubrir las necesidades de la empresa, ya que una empresa se construye mediante un buen personal.

Principalmente se trabaja de manera cómoda y todos como grupos se hace las labores a un 100 % cumple con sus labores de manera eficiente con responsabilidad y como beneficio de tener un buen personal la empresa es beneficiada ya que cumple sus metas.

Lo primero que has de hacer es buscar los candidatos y hacer una selección previa fijándote en sus **currículums**. en el caso de estos perfiles profesionales te interesa que cuenten con **una experiencia** y **unos conocimientos**, cuando hayas hecho este **primer filtrado** podrás comenzar a **concertar las entrevistas**.

- **2: entrevista y análisis de los candidatos**

Lo idóneo o lo recomendado es que la **entrevista** tenga una duración mínima. en ese tiempo, podrás **conocer mejor a los candidatos** o el entrevistado.

- **3: primera selección**

en función de **las entrevistas** puedes **descartar a los candidatos** que no te hayan convencido. tras esta criba, lo más conveniente es llamar de nuevo a las personas que sí te han gustado para convocarlos a **realizar una prueba**.